



**Liderazgo transformacional en la gestión institucional del
Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto
Fernandini, Comas – 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Hermógenes Taipe Irrazabal

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

Lima – Perú

2019



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **TAIPE IRRAZABAL HERMÓGENES**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CARLOS CUETO FERNANDINI, COMAS - 2018

Fecha: 25 de enero de 2019

Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernandez

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos

Firma: 

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

.....

.....

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....

.....

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi madre por ser la razón de mi superación y mi fortaleza, para seguir en el desarrollo profesional y personal. A mis maestros por sus enseñanzas, y ejemplos que han contribuido durante estos años.

Agradecimiento

A mi alma mater Universidad Cesar Vallejo por brindarme la posibilidad para concluir mi formación de posgrado.

Agradecimiento al personal directivo y docentes de mi centro laboral “Carlos Cueto Fernandini”, por facilitarme la aplicación del instrumento de investigación. A mi asesor de tesis Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales a la destacada labor de orientación en el trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Taipe Irrazabal Hermógenes, identificado con DNI N° 10439865, estudiante de la Escuela de posgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulado, Liderazgo transformacional en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Publico Carlos Cueto Fernandini, Comas – 2018. Es de mi autoría.

Po lo tanto declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en el trabajo

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en busca de plagios.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determina el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de Enero del 2019

Br. Taipe Irrazabal Hermógenes

DNI N° 10439865

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulado “Liderazgo transformacional en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos cueto Fernandini, Comas – 2018”, con la finalidad de determinar la influencia que existe entre el liderazgo transformacional en la gestión institucional según las perspectivas de los estudiantes, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

De este modo dejo a vuestra consideración, la presente investigación, expresando anticipadamente mis agradecimientos por los aportes y apreciaciones que enriquecerán la presente tesis.

El autor

Índice

	Página
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
II. Método	35
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables, Operacionalización	36
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
Validez y confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos	45
2.6. Aspectos éticos	47
III. Resultados	48

IV. Discusión	64
V. Conclusiones	68
VI. Recomendaciones	71
VII. Referencias	73
VIII. Anexos	77
Anexo 1 Matriz de consistencia	78
Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos	80
Anexo 3 Validez de juicio de expertos	83
Anexo 4 Base de datos	89
Anexo 5 Calculadora de muestra online	91
Anexo 6 Fotos de aplicación del cuestionario	92
Anexo 7 Constancia de autorización para aplicar el instrumento	93
Anexo 8 Artículo científico	94
Anexo 9 Autorización para la publicación electrónica de tesis	107
Anexo 10 Versión final del trabajo de investigación	108
Anexo 11 Acta de aprobación, originalidad de tesis	109
Anexo 12 Pantallazo turniting	110

Índice de tablas

	Pàgina
Tabla 1. Matriz de la operacionalizaciòn de la variable 1: L. T.	37
Tabla 2. Matriz de la operacionalizaciòn de la variable 2: G.I.	37
Tabla 3. Poblaciòn de analisis	38
Tabla 4. Muestra de analisis	40
Tabla 5. Ficha tècnica de la variable liderazgo transformacional	42
Tabla 6. Ficha tècnica de la variable gestiòn institucional	43
Tabla 7. Validadores de la variable liderazgo transformacional	44
Tabla 8. Validadores de la variable gestiòn institucional	44
Tabla 9. Confiabilidad del cuestionario	45
Tabla 10. Baremo de la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones	45
Tabla 11. Baremo de la variable gestiòn institucional y sus dimenciones	46
Tabla 12. Distribuciòn de frecuencias de percepciòn de docentes y administrativos de liderazgo transformacional	49
Tabla 13. Distribuciòn de frecuencias de percepciòn de docentes y administrativos de estimulaciòn intelectual.	50
Tabla 14. Distribuciòn de frecuencias de percepciòn de docentes y administrativos de inspiracion motivacional	51
Tabla 15. Distribuciòn de frecuencias de percepciòn de docentes y administrativos de consideraciòn individual	52
Tabla 16. Distribuciòn de frecuencias de percepciòn de docentes y administrativos de influencia idealizada	53
Tabla 17. Distribuciòn de frecuencias de percepciòn de docentes y administrativos de la variable gestiòn institucional	54
Tabla 18. Distribuciòn de frecuencias de percepciòn de docentes y administrativos de la dimension planificaciòn educative	55

	Pàgina
Tabla 19. Distribució de frecuencias de percepció de docentes y administrativos de la dimensió organizació institucional	56
Tabla 20. Distribució de frecuencias de percepció de docentes y administrativos de la dimension direcció institucional	57
Tabla 21. Distribució de frecuencias de percepció de docentes y administrativos de la dimension control de la gestió institucional	58
Tabla 22. Presentació de los coeficientes si existe influencia con el liderazgo transformacional y gestió institucional	59
Tabla 23. Pseudo factor de valor de las variantes	59
Tabla 24. Presentació de los coeficientes si existe influencia con el liderazgo transformacional y planificació educativa	60
Tabla 25. Pseudo factor de valor de las variantes	60
Tabla 26. Presentació de los coeficientes si existe influencia con el liderazgo transformacional en la organizació institucional	61
Tabla 27. Pseudo factor de valor de las variantes	61
Tabla 28. Presentació de los coeficientes si existe influencia con el liderazgo transformacional en la direcció institucional	62
Tabla 29. Pseudo factor de valor de las variantes	62
Tabla 30. Presentació de los coeficientes si existe influencia con el liderazgo transformacional en el control de la gestió institucional	63
Tabla 31. Pseudo factor de valor de las variantes	63

Indice de figuras

	Pàgina
Figura 1. Tamaño de la muestra	39
Figura 2. Liderazgo transformacional	49
Figura 3. Estimulación intelectual	50
Figura 4. Inspiración motivacional	51
Figura 5. Consideración individual	52
Figura 6. Influencia idealizada	53
Figura 7. Gestión institucional	54
Figura 8. Planificación educativa	55
Figura 9. Organización institucional	56
Figura 10. Dirección institucional	57
Figura 11. Control de la gestión institucional	58

Resumen

El actual trabajo científico tiene como finalidad medir la influencia real del liderazgo transformacional con la gestión institucional según la perspectiva de los administrativos y docentes del Instituto Superior Tecnológico Público “Carlos Cueto Fernandini”, Comas – 2018. Y se planteó la hipótesis siguiente: existe influencia con el liderazgo transformacional con la gestión institucional en perspectiva por administrativos y docentes.

La presente verificación e indagación estuvo integrado por 78 participantes entre administrativos y docentes de las 9 carreras profesionales: Electrónica Industrial, Laboratorio Clínico, Electrotecnia, Computación e Informática, Contabilidad, Administración, Metalurgia, Mecánica de producción, Mecánica Automotriz. Métodos en recojo de referencias fue la encuesta, y los otros instrumentos utilizados fueron el cuestionario, sobre liderazgo transformacional y gestión institucional. Llegando a la meta se logró en investigación. La dependencia del liderazgo transformacional en la gestión institucional según el ajuste de datos, en la expresión regresión logística con una comprobación de nivel favorable. Con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente es de 99,9% se determina, y la estimación paramétrica Wald (5,37), según los resultados en el liderazgo transformacional existe una influencia alta en la Gestión Institucional del ISTP-CCF – 2018 Por lo tanto es necesario fomentar el liderazgo transformacional en los administrativos y docentes, para mejorar en la gestión institucional, cambio hacia la excelencia y para el licenciamiento y la acreditación, de la institución.

Palabra clave: Liderazgo transformacional, gestión institucional, motivación, planificación, control

Abstract

The current scientific work aims to measure the real influence of transformational leadership with the institutional management from the perspective of the administrative and teaching staff of the Higher Technological Institute "Carlos Cueto Fernandini", Comas - 2018. And the following hypothesis was put forward: with the transformational leadership with the institutional management in perspective by administrative and teaching staff.

The present verification and investigation was integrated by 78 participants between administrative and teaching of the 9 professional careers: Industrial Electronics, Clinical Laboratory, Electrical Engineering, Computing and Computer Science, Accounting, Administration, Metallurgy, Production Mechanics, Automotive Mechanics. Methods in the collection of references was the survey, and the other instruments used were the questionnaire, on transformational leadership and institutional management. Arriving at the goal was achieved in research. The dependence of transformational leadership on institutional management according to the adjustment of data, in the expression logistic regression with a favorable level test. With the Nagelkerke test and the coefficient is 99.9% is determined, and the Wald parametric estimation (5.37), according to the results in the transformational leadership there is a high influence in the Institutional Management of the ISTP-CCF - 2018 therefore it is necessary to promote transformational leadership in administrative and teaching staff, to improve institutional management, change towards excellence and for licensing and accreditation of the institution.

Keywords: Transformational leadership, institutional management, motivation, planning, control

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la Institución Carlos Cueto Fernandini Comas – 2018, se ha observado que, existe una preocupación debido a la disminuida identificación y trabajo en equipo del personal docente y administrativo lo cual, dificulta lograr los objetivos y el desarrollo institucional.

Existiendo toda la documentación de gestión, con una falta de actualización y hay un desconocimiento de estas herramientas por parte de los trabajadores administrativo y docente. Poca participación en las diferentes actividades como capacitaciones, eventos tecnológicos que se presentan en beneficio de la propia Institución y el personal docente y administrativo. Actualmente se encuentran en condiciones poco favorables por escasos recursos económicos para implementar estrategias que fortalezcan la gestión de inmediato. Al no contar con presupuesto para la implementación y equipamiento de laboratorio y talleres, el cual condiciona el desarrollo institucional y la oferta de egresados con el perfil que el sector demanda. No se observa un taller donde se forme líderes transformacionales.

En la actualidad el liderazgo bien empleado es uno de los medios que contribuyen al ser humano para que tenga los instrumentos suficientes y desarrollar los planes, de organización, dirección y controles, así obtener resultados programados en los documentos de gestión como PEI, planes de trabajo y reglamento interno. Para desarrollar la investigación tecnológica falta programas que orienten hacia el interés o la motivación a todos los que integran el centro de trabajo, principalmente a la plana directiva y maestros, al no existir partida para este fin se deja pasar el tiempo. En el contexto por falta de liderazgo transformacional diferentes servidores caen en tentación de quiebre de valores lo cual dificulta al desarrollo de una institución o al atraso en diferentes aspectos de la gestión en una institución pública o privada.

Todo lo descrito afectando al parecer una buena correlación en la gestión institucional de los directivos administrativos, docentes y Estudiantes.

Por lo que se investiga la Influencia correlacional del liderazgo en la gestión Institucional.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Carranza (2014) explica que el esmerarse en el análisis presentado está dirigido en establecer el enlace de encausar al trabajo, en las variables. Aplicando el estudio descriptiva correlacional, con plan no experimental, para el estudio utilizo una población de 73 docentes con siete programas académicos, para la medición emplea el cuestionario, analizando con las pruebas no paramétricas, demostró que no se halla la, correspondencia entre sus variables dependiente e independiente si obtuvieron una evidencia de conexión entre sus variables y sus dimensiones. La presente investigación me influye en temas de motivación para seguir los análisis, orientando el liderazgo transformacional en los administrativos y docentes

Jara (2012) afirma que la investigación plantea determinar, y describir el liderazgo transformacional en directores y verificar la existencia de diferencias significativas entre el conocimiento en la dirección y dominio transformador del director en los docentes de los tres centros educativos pertenecientes a la zona norte, Región Metropolitana México. Para obtener los datos necesarios se aplicó el cuestionario multifactorial de liderazgo, con la participación de 28 docentes como muestra en los liceos Bicentenario y a 26 regulares en total de 54 docentes. Llegando a determinar los primeros análisis con los directores del liceo bicentenario, al tener conocimiento real por sus profesores se observan mayor liderazgo que los directores en liceos regulares. Resultados del segundo análisis determina la existencia de diferencia significativa de las últimas conclusiones del dirigente transformador. El director es el ente fundamental como líder para conducir una institución por lo tanto este análisis me induce a investigar teniendo en cuenta las metodologías y enfoques empleados y además el planteamiento en sus objetivos y la contratación de las hipótesis en los trabajos de investigación desarrollados al exterior de nuestro contexto social, además las pruebas que realizo lo ejecuto en un centro de formación pedagógica, contrastando con las autoridades de los diferentes establecimientos de capacitación, y logrando buenos resultados al esfuerzo de indagación recolección y pruebas de las muestras se evidencia en forma fehaciente.

Ortega (2015) señala que la averiguación comprueba la relación del liderazgo transformador y la intervención de la cultura organizacional. Para lo cual utilizaron medios, métodos y escalas fiables y se comprobaron la validez de cada una de las mediciones. La veracidad compuesta cumplió con el mínimo exigido así como las variables estandarizadas. La desviación estándar y el nivel de significación de una prueba estadística fue al 95%. En la obtención del estudio profundo se comprobaron varias suposiciones hechas a partir de los datos. Es muy importante la presente investigación donde mide la mediación de la cultura organizacional con el liderazgo transformacional, lo cual determina como una influencia para el análisis.

Ascón Villa (2018) determina en su investigación sobre las habilidades directivas con un enfoque de liderazgo, lo cual tiene importancia en el desarrollo profesional de los dirigentes en los centros de formación y están estrechamente asociados a la efectividad del liderazgo, esta investigación es ejecutada en los centros de enseñanza superior de turismo en la Habana Cuba. Para alcanzar este objetivo emplearon métodos empíricos cualitativos y cuantitativos, y se utilizó las herramientas de la prospectiva matriz de impacto cruzado, multiplicación aplicada en una clasificación "MICMAC" y se comprobó la existencia. En un alto nivel de desarrollo de las habilidades y el estilo de liderazgo predominante. Donde dio origen a la producción de objetivos, metas, formación y desarrollo en las habilidades directivas. Determinando que las habilidades son herramientas necesarias para el liderazgo, motores para una empresa o institución.

Rivera (2015) en su tesis doctoral de entendimiento como teoría del conocimiento y métodos sistematizados, que fundamenta la analogía entre las virtudes estratégicas de organismos y los procedimientos administrativos en los centros educativos, básica, media, del núcleo urbano de Manizales, desarrollado en la Universidad de Salamanca. Llegando a la siguiente conclusión: del 100% de las organizaciones en 58% determino la existencia de los valores corporativos que han hecho presencia antes de iniciar el Proyecto eficiente de dirección. Lo cual son valores universales que influyen en el cambio actitudinal del ser humano y por ende en el desarrollo de las organizaciones institucionales.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Aguilar (2017) determina la relación que existe entre liderazgo transformacional y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del IESTP “Alfred Novel” de Huariaca. Aplicando el estudio de tipo correlacional, utilizando la muestra de 117 estudiantes de las tres carreras profesionales: Computación e Informática, Enfermería Técnica, y Técnica en Fisioterapia y Rehabilitación. Para recolectar los datos utiliza la encuesta y para realizar la medición ha empleado el cuestionario. Llegando a los siguientes resultados. Existe la asociación revelador entre el líder transformador y la ejecución del maestro con una significación (sig. bilateral =0.000<0.05; Rho=0.864**) también concluye a mayor efectividad de liderazgo transformacional mayor apreciación de buen desempeño de educadores, y mayor rendimiento académico de estudiantes, y mejor servicio educativo. De acuerdo a las conclusiones determinadas sobre el liderazgo transformacional se aplicara como influencia en la gestión institucional. La determinación del mayor desempeño docente, con la mayor efectividad del liderazgo transformacional. La presente investigación me permite seguir desarrollando las investigaciones.

Paz (2018) en su tesis de maestría, titulado. El planeamiento estratégico en el desempeño académico, en el lugar donde realizo la ejecución del proyecto, ISTP Antenor Orrego Espinoza, Chorrillos. Llegando a las siguientes conclusiones. El planeamiento estratégico tiene una incidencia significativa en el desempeño académico, acorde con el análisis ejecutado, regresión logística ordinal. El logro de los resultados explican la dependencia en la prueba de regresión, al desempeño académico docente y fueron determinantes las dos alternativas de escala, método de evaluaciones sumatoria demostrando la importancia al .05(p-valor < También llega los siguientes resultados, que es pertinente la prueba de verisimilitud y Chi cuadrado y se muestra que los resultados tienen dependencia en las variables. Donde la variable planeamiento estratégico tiene incidencia significativa con el desempeño académico. Es importante resaltar el esfuerzo que realizo en las averiguaciones para llegar a un buen resultado.

Velásquez (2018) explicó que la indagación, minuciosa tuvo como probabilidad si existe la conexión directa entre sus variables.” Esta investigación tiene componente descriptivo correlacional, con una muestra de 50 enfermeras. Llegando a las siguientes conclusiones, hay una conexión y también existe correspondencia directa moderada, entre sus variables (0,542); así sucesivamente entre el clima organizacional con (Tau B= 0,448), y la autoridad idealizada con el clima organizacional (Tau B=0,485). En conclusión se determina hay una vinculación entre sus variantes moderada del líder transformador y la situación organizativa. Estas indagaciones donde logra determinar las relaciones significativas con un margen de diferencia entre las demás dimensiones me permiten analizar para el constructo de mi investigación. El autor logra evidenciar en su búsqueda de las interrogantes planteadas al empezar su trabajo científico, estructurando bien el esquema de sus contenidos llegando a efectivizar la matriz de su consistencia, para luego ejecutar un buen análisis de elaboración de sus cuestionarios y aplicar con bastante medida, estas evidencias forman parte de su buen trabajo, logrando concluir en sus interrogantes planteadas con resultados de buen significado

Polido (2015) realiza en su trabajo de investigación afín de conocer, todo el análisis de la vinculación lo cual se plantea con la finalidad de obtener resultados. A empleado como para desarrollar las pruebas y resultados de la muestra, paramétrico aleatorio simple con afijación proporcional, Comprobando y contrastando los datos propuestos. Afirma a medida, el análisis realizado en su tesis me despierta el interés, que a medida que avanza el liderazgo transformacional, se intensifica la gestión educativa, es uno de los temas que tiene más realce, bien el autor fue muy minucioso en obtener sus datos y emplear sus instrumentos en la búsqueda de un resultado positivo con una significancia aceptable. El autor evidencia que primero ejecuto un buen planteamiento para realizar su investigativa, logrando formular las problemáticas de su entorno, para luego proceder en la búsqueda de información y luego formular sus preguntas, cuestionarios con técnicas aceptables y así contrastar los datos para encontrar las interrogantes planteadas.

Murrieta (2015) determina en su trabajo de análisis con una finalidad, primero aplicar el instrumento, para luego obtener los resultados y plantearse sobre la existencia de correlación entre lo cual determina una muestra censal de 100 docentes, teniendo como variables, al líder transformador y la dirección pedagógica el analisis luego realiza, recogiendo en un determinado tiempo, para ello emplea el siguiente instrumento. Llegando a las conclusiones finales, el autor evidencia.782, lo cual. En el presente esfuerzo de indagación logra determinar una contrastación significativa en tre sus variables. El autor evidencia que hubo un esfuerzo en la indagación y búsqueda de información para poder procesar y luego obtener los resultados con bastante conexión de significancia.

Gonzales (2014) menciona que en las indagaciones actuales del trabajo titulado “El clima organizacional y su relación con la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior”, logra el objetivo de verificar si existe correspondencia, el Clima organizacional y gestión Educativa, para el proceso de indagación y contrastación de datos se desarrolló una investigación de tipo correlacional, con una población compuesta por 76 docentes y la muestra con 64 docentes. La forma de medición de las variables fue tratada en forma independiente. Después de realizar todo el proceso investigativo obtienen los siguientes resultados: El clima organizacional está inmerso en forma directa con la variable gestión institucional, según la correlación Rho de Spearman de 0,593 es una moderada correlación de las variables y siendo altamente significativo ($p = 0,000$), por lo tanto se acepta la relación positiva entre el clima organizacional y la gestión institucional en el instituto de educación Superior donde fue ejecutado las investigaciones iniciales y finales. La determinación moderada de clima organizacional con la gestión educativa me permite seguir construyendo la investigación. El autor evidencio un espacio donde realizo sus indagaciones, en su trabajo científico con una similitud del centro de mi investigación, iniciando con una buena formulación en la estructura de su tesis y también sus instrumentos bien planteados lograron concretizar sus interrogantes, para contrastar su hipótesis evidencio emplear correctamente sus referencias.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.4. liderazgo transformacional

Es importante destacar a los personajes que dieron origen sobre el conocimiento y la práctica del liderazgo transformacional, así como James MacGregor Burns luego Bass también Fischman. Porque trata de un tema centrado en la persona humana y sus valores, el aprendizaje de ello dará lugar a la transformación personal y de su medio social, es una herramienta necesaria para las empresas e instituciones educativas, todos los seres racionales del planeta deben practicarlo.

Teorías y enfoques

Burns (1978) determina, es un método donde hay cambios significativos en la vida de las personas, el líder se encarga de influir para motivar a los seguidores en los objetivos de una institución. Así crear cambios positivos tanto para el líder y los seguidores. Las ventajas en estos procesos son. Desarrollar habilidades sociales, aumentar la autoestima de los seguidores, lo que determina mayor productividad y mayor beneficio. Existen cuatro dimensiones básicas de un líder transformacional, la primera es el carisma o influencia idealizada, es de proporción de un enfoque y compromiso, en la segunda el líder conduce con el ejemplo, tercera es la estimulación intelectual, la cuarta es la consideración personal.

Fischman (2015) determina que las habilidades directivas se apoya en la teoría de liderazgo más probada en los últimos tiempos, desarrollado por Bernardo Bass, esta es la práctica donde el líder debe ser más afectivo en la conducción de las personas y el logro de sus resultados, poner su mayor esfuerzo a causas trascendentales, enfatizar a la evolución del ser humano en su medio. Congregar principios valores y orígenes. Ser guía para mejorar la efectividad del liderazgo, el patrón de liderazgo transformacional nos hace mucha falta en nuestro contexto, también el líder interior, es el conocimiento de uno mismo, del poder de la inteligencia espiritual y de la comunicación.

1.3.2. Definición del liderazgo transformacional

Define qué líder transformacional se mide por la influencia de sus seguidores por la inspiración, motivación, autosuficiencia, también fomenta el desarrollo personal que es fusión de esfuerzos entre el líder y colaboradores existe intereses individuales en metas colectivas, hay un cambio en las organizaciones de los seguidores mediante la influencia y un líder que los lleva a un nivel más alto. Las características de un líder transformacional están determinado por la aproximación personal al trabajador, estimulación intelectual, motivación del empleado a un buen desempeño laboral, fe y confianza en el empleado, voluntad de riesgo, y crecimiento a largo plazo. Los componentes son, centrado en la persona humana, consideración individualizada, inspiración y motivación, influencia individualizada. Y existen ventajas como desarrollo de habilidades sociales, el líder es un ejemplo a seguir, disminución de rotación de personal, nuevas y mejoras iniciativas, aprendizajes corporativos y aumento de auto estima de los trabajadores. También existen algunas desventajas como resultado observable a futuro, no todo los líderes tienen esa capacidad de ser transformadores Bass (1985).

Burns (1978) determina que las características de un líder transformacional son la pedagogía completa, la peculiaridad definida, el afecto al tope, la seguridad en el individuo, la actividad en conjunto, el interés de atreverse, el empeño a la superación, son características que adopta, el liderazgo transformacional, y es un requisito muy importante en cualquier trabajo o institución, ya que crea cambios positivos y brinda grandes resultados tanto para el líder y los seguidores los beneficios que se obtienen son seguidores con mayor dedicación y rendimiento ya que la motivación que les brindan es primordial para que las cosas se realicen con gusto e interés, también emplea su más elevado valor en la moralidad para que los seguidores logren conducirse en forma eficiente teniendo en cuenta las metas bien puestas dentro de la ética y la moral, por lo cual me permite determinar que el director debe movilizar a sus empleados bien motivados hacia la cima de la honestidad y de los valores esenciales.

1.3.3. Dimensiones del liderazgo transformacional

Guindel (2010) explica que el liderazgo transformacional es un líder que posee una buena influencia y se reproduce en otros líderes, que transforma que influye es un liderazgo de alto nivel, donde el líder tiene carisma puede sacar el máximo rendimiento es capaz de mover a grupos de personas, así como el fiscal de la nación Pérez, J. movilizó a miles de personas, por ser carismático de buena actitud y practica de valores, quien fue despedido de su cargo por un fiscal superior, luego fue repuesto.

Fischman (2015) menciona que el liderazgo transformacional tiene una semejanza a un río por donde pasa hace que germine esperanza, que genere los suficientes valores para que los seguidores logren desarrollarse como personas de bien este modelo de liderazgo orientan hacia causas trascendentales teniendo en cuenta que el ente principal es el ser humano, el motor de todo cambio y transformación pasa por el desarrollo personal tanto emocionalmente como en las actitudes éticas y honestas, las empresas y las instituciones necesitan de profesionales altamente morales honestos para que experimenten el cambio y la transformación, además impulsa el verdadero servicio a los demás en causas justas.

Primera Dimensión: Estimulación Intelectual

Fischman (2015) en su obra menciona sobre la estimulación intelectual, motiva conversar con sus trabajadores sobre el ingenio que rompe paradigmas empleando bien los valores. Es romper esquemas formas, así como Gandhi rompió implantando los principios de la no violencia donde su arma poderosa fue la paz y una estrategia de la desobediencia civil y pacífica contra el poder inglés, también sucede de la misma forma en las instituciones, empresas si la organización es el primero que cambia las normas de la competencia se convertirá en el líder de su rubro, hace mucho tiempo los proveedores de internet cobraban de pronto sale una empresa ofreciendo en forma gratuita, cobrando solo por publicidad, este hecho es romper reglas teniendo en cuenta la preparación para competir.

Segunda Dimensión: Consideración Individualizada

Fischman (2015) define que la consideración individualizada conlleva, a una genuina preocupación por las personas en el compromiso por motivar estimularlos, y propiciar su desarrollo, también implica mantener líneas de comunicación abiertas con los seguidores, tanto de forma individual como colectiva. Es la preocupación y atención de las personas que son lo más importante de una organización todo los seres humanos deben ser tratados con respeto y tener las mismas oportunidades

Tercera dimensión: Inspiración Motivacional

Fischman (2015) explica que Inspiración motivacional, se relaciona con la capacidad del líder para comunicar visiones trascendentales que involucren a los demás, esta visión clara que tienen los líderes como la capacidad de articular con sus seguidores donde, logran transmitir su motivación y pasión, para que los empleados tengan mayor compromiso con la organización, el líder debe conocer toda las necesidades de su empresa dialogar estimular a todos los trabajadores de todos los niveles y jerarquías dando a conocer las necesidades urgentes de su institución estos niveles son muy importantes porque están más cerca al cliente.

Cuarta Dimensión: Influencia Idealizada

Fischman (2015) determina, que influencia idealizada se relaciona con la habilidad para captar la admiración de sus seguidores y que estos se sientan identificados con dichos ideales, donde implica que el líder actué en forma íntegra para que genera una elevada confianza, también el líder actúa como un modelo a sus seguidores, esta acción es fundamental para la generación de nuevos líderes, la humildad, tolerancia, paciencia y hacer loque decimos, decir que hacemos esta actitud genera un magnetismo, para que el líder motive y convoque a otros así como Gandhi predicaba abiertamente sus principios de vida lo cual fueron guías como una brújula de todas sus acciones aunque no fue fácil por lo que fue maltratado, golpeado, insultado, encarcelado por seguir fiel mente, basándose en sus principios pero su firmeza convoco a millones de personas.

1.3.4. Teorías relacionadas al tema

1.3.5. gestión institucional

Es importante destacar la gestión institucional se desarrolla de manera simplificada, flexible y participativa con crecimiento dentro del entorno directivo y en lineamientos del sector educación y considerando la legislación vigente. La presente investigación se ejecuta en el (ISTP"CCF") la información que destacó es para obtener una adecuada conceptualización.

Teorías y enfoques

Se dio el inicio teórico de la gestión, en términos administrativos en empresas industriales a finales del siglo Diecinueve y en inicios del Veinte, los principales personajes fueron Frederick Winslow, Taylor administración científica, Henry Fayol con la empresa funcional, Abraham Maslov y muchos más que dieron origen al estudio de la gestión donde toda las empresas e instituciones se organizan a partir de la planeación, dirección, coordinación y el control y en la gestión educativa son válidas ciertas que permiten buscar los resultados la educación en términos de gestión es el órgano genérico de la sociedad hoy estamos en la era del conocimiento y del saber, la presente teoría plasma en su investigación científica Ortiz (2018).

Loguzzo (2016) determina que el termino se origina de gestionar proviene, del Latín *gestio*, es una expresión que se refiere a la gestión. Donde la primera, es la planificación, es en este ciclo donde se fijan objetivos de corto mediano y largo plazo además es donde se fijan para el resto de los ciclos. Después viene la organización en este momento los gestores determinan en forma detallada el procedimiento para alcanzar los objetivos y es la estructura que organiza a la institución. Finalmente se menciona el control, donde los gestores examinan si la planificación y los objetivos fueron desarrollados o cumplidos para lo cual se realizan realimentaciones, correcciones y direcciones. La presente teoría considero aplicar en la dimensiones del trabajo de investigación.

Vexler (2015), determina que los directores y subdirectores son claves para contribuir en la mejora de la gestión institucional, implementar institutos tecnológicos duales luego incorporar a las empresas productivas, que se asocien al proyecto y al diseño de los perfiles profesionales así como los currículos, enseñanzas de las carreras en el marco de la oferta educativa y que tenga demanda en el mercado laboral para el desarrollo regional y nacional, además hacer inversión en la infraestructura y calidad de los servidores. Generar un marco legal para que le permita una gestión autónoma en los aspectos presupuestal, administrativo, pedagógico en las instituciones de educación superior.

Mallar (2010) define, la gestión como un enfoque por procesos, todo el sistema organizacional está determinado por faces interrelacionados, bajo este punto de vista es una organización vertical clásica institucional, también este prototipo tiene una misión en la satisfacción de las expectativas de los clientes. Además está en camino hacia el nuevo tipo de gestión en la satisfacción de las necesidades, Realizando los planteamientos en un centro de formación técnica, la gestión de procesos estaría siendo bien empleado conjuntamente con todos los participantes de todos los funcionarios.

MINEDU (2016) señala que el concepto de gestión institucional está determinado por los compromisos, en los últimos años las instituciones están siendo conducidos con mayor precisión, además se requiere prácticas de liderazgo directivo para conducir a la satisfacción de los estudiantes docentes y administrativos también se trabaja todo los años realizando los mejoramientos de los centros de en infra estructura también se desarrolla capacitaciones en general.

Aguerrondo (1996) menciona, que la gestión está determinado en el campo de la administración, eso no quiere decir que también se puede aplicar en los centros de formación pedagógica y también en los institutos educativos de nivel superior, claro que la gerencia o mejor dicho la parte directiva si tienen que emplear la gestión al pie de la letra tanto en la planificación que es un mundo, y también en la organización que es la parte medular de la gestión, y luego en la dirección o la ejecución al final la evaluación o el control.

DIGESUTP (2006) la administración general de la formación técnica. Determina la base teórica, de gestión institucional, vinculada a la cultura de rendición de saldo, con una gestión horizontal y el empleo de redes interactivas del organismo administrativo, con estas características busca que la comunidad educativa se integre en forma efectiva de distintos estratos de la sociedad civil, y con una gestión descentralizada y constantemente evaluada cuantitativamente de un desfase de , poca credibilidad de la educación superior, también en lo presupuestal y normativo.

Castillo (2018) determina que, la gestión es un proceso intelectual que involucra actividades de reflexión pensamiento crítico, análisis ante las circunstancias que cambian su entorno donde se desenvuelve los órganos sociales de producción, la gestión debe ser creativa, original para las preferencias de los consumidores, y es muy importante dentro del mercado competitivo para satisfacer a clientes muy exigentes. La gestión establece directrices estratégicas que fijan las circunstancias cambiantes sin perder de rumbo el destino final.

Vásquez (2018) afirma el concepto de gestión en la medida que el ser humano ha progresado avanza considerablemente con la invención de nuevas tecnologías y la obtención del avance de nuevos productos en la satisfacción de un mercado que está cada día en un crecimiento complejo, el desarrollo de las instituciones están sujetas al cambio estructural de la calidad educativa.

Vexler (2015) en sus escritos manifiesta las prácticas realizadas, el empleo de la gestión, ejecutando programas así como beca 18, colegios de alto rendimiento, y la construcción de infraestructura para núcleos de adiestramiento superior, también la implementación de laboratorios de los institutos superiores a través de procalidad, la gestión efectiva de presupuesto para las remuneraciones y contrato docente.

1.3.6 Definición de gestión institucional

Existen muchas definiciones sobre gestión centrados la gran mayoría en la parte ejecutiva. Y también en los centros educativos como universidades centros de formación superior y colegios, se determina que la gestión es dirigir teniendo en cuenta las estructuras básica de la planificación principio importante para iniciar la conducción, organización forma parte del esquema administrativo y la ejecución es donde se encamina, luego el control o la supervisión los autores determinan con muchos conceptos sobre el control.

La gestión es un método reciente de traslado en la organización que está inmerso las acciones de planes, estructuración, rumbo y fiscalización en la administración científica así como los aspectos motivacionales y humanos. Las instituciones que se enfocan en desarrollar el talento humano integran planes y procesos de seguimiento Polleri (2018)

Chiavenato (2009) define, a gestión como un conjunto de políticas y ejercicios prácticos necesarios para dirigir teniendo en cuenta los cargos gerenciales que están relacionados con las personas o recursos que están incluidos en el proceso de selección, capacitación, recompensas y evaluación.

Marconi (2012) define que la gestión están enmarcado en los que conducen una institución así como los directivos de altos cargos. Los proyectos se llevan a cabo teniendo en cuenta la aplicación y la preparación de una buena conducción gestiva institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. Me permite determinar que la gestión institucional es la planificación de metas y de políticas educativas que con un diagnostico te proyectas hacia el futuro de las instituciones teniendo en cuenta la organización con sus reglamentos con un clima institucional favorable siguiendo el proceso en forma eficiente, y la dirección con autoridad fundamental para tomar decisiones e influir en la ejecución de los planes y proyectos. Y también en el control institucional, para evaluar los resultados y socializarlos entre los trabajadores de acuerdo a ello tomar una reflexión y establecer normas y medidas en la educación superior tecnológica.

1.3.7. Dimensiones de gestión institucional

Primera Dimensión: Planificación Educativa

Vexler (2015), determina que la planificación educativa, está íntimamente vinculado en la viabilidad de la gestión efectiva y con resultados así como las transformaciones en el marco de la continuidad de las políticas públicas en el sector educación. El futuro del sistema educativo se prevé positivo siempre en cuando se mantengan en el tiempo los lineamientos bien definidos por el concejo nacional de educación, y que no se vea truncado por intereses políticos, la planificación educativa estratégica peruana, no podemos curar con un solo trazo deficiencias arraigadas, satisfacer totalmente necesidades angustiosas o recuperar en uno o dos años el tiempo perdido o malgastado o no integralmente empleado por generaciones anteriores cuyos esfuerzos constructivos, por otra parte no debemos ni podemos desconocer si no, por el contrario necesitamos reconocer y honrar, urge una educación a niños adolescentes, adultos, a nuestra opinión pública y a clases y sectores dirigenciales lo cual debe ser tratado en forma técnica, adecuada y a largo plazo

Segunda Dimensión: Organización Institucional

Pacheco (2016), determina sobre la organización Institucional, es un núcleo con autonomía guiada con fines generales y virtudes básicos enmarcados visiblemente para ejecutar en la gestión educativa los centros deben tener una visión clara en el mejoramiento de la parte organizativa y los controles, apoyados con todos los participantes ejecutivos o trabajadores administrativos en bien de un centro de trabajo la dirección debe promover estrategia donde la gestión administrativa y financiera garantice un apoyo permanente en el proceso de mejoramiento institucional.

Vexler (2015) manifiesta la creación de las normas organización y funciones del sector, trae como resultado la creación de viceministerios de educación superior sin alterar la autonomía universitaria y teniendo en cuenta la nueva organización para las funciones de planificación, administración de personal, abastecimiento y gestión educativa eficiente.

Tercera Dimensión: Dirección Institucional

Pérez (2010), afirma que dirección es mirar hacia el interior de la institución, inducir considerable aportación en la dirección de estrategias para hacer permanentemente posible la acomodación al crecimiento efectivo del ámbito, fomenta la inventiva y una amplitud de antelación de proyecto para tomar decisiones educar la plana jerárquica para que empleen un raciocinio fundamental y que les admita coger determinación decisiones haciendo concordante a las metas de tiempo breve y moderado periodo. En épocas pasadas la dirección estuvo centrado en el producto y hacia el interior de las empresas en la actualidad la dirección mira fuera y dentro de una institución donde participan los directivos prevé adaptación tiene pensamientos estratégicos de tendencia multinivel con un desarrollo de ventajas competitivas hacia la gestión del cambio.

Cuarta Dimensión: Control de la gestión Institucional

Vilcarromero (2017), en su libro la gestión en la producción menciona sobre el control, las entidades para empezar sus actividad debe determinar toda la dimensión de sus acciones para que en seguida de las ejecuciones pueda localizar desperfectos luego modificar, para eso la inspección debe tener un nivel fundamental metódico y activo, a magnitud que aumente la dimensión de la compañía en la verificación se vuelve más complejo y complicado de controlarlo, para lo cual el jefe debe transferir deberes. Me permite relacionar esta teoría en el control de la gestión institucional, que recae en el órgano directivo quien debe medir toda la dimensión de sus acciones, para detectar algún error en las operaciones y luego corregirlas, para lo cual el órgano directivo debe tener un nivel de estrategia y tácticas operativas, y estar preparado al crecimiento de la institución.

Yupanqui (2006), menciona que el control asegura el cumplimiento de las acciones en relación con lo planeado, se realiza durante la ejecución de los planes, se relaciona con el presupuesto, las normas, programas y demás propósitos fijados en la etapa de la planificación el rol de la supervisión no debe negar las virtudes que se han logrado al contrario debe potencializar para apoyar el aprendizaje y perfeccionamiento de los administrativos y docentes.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿En qué medida el liderazgo transformacional influye en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini Comas Lima - 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la planificación educativa del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas – 2018?

Problema específico 2

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la organización institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018?

Problema específico 3

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la dirección institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018?

Problema específico 4

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el control de la gestión Institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018?

1.5. Justificación del estudio

El trabajo con investigaciones e indagaciones minuciosas que se ejecuta dará origen a los conocimientos procesados de los datos, contrastados con metodologías fehacientes. Los resultados obtenidos de las pruebas me permitirán dar recomendaciones sobre temas de mejora en la institución principalmente de la variable liderazgo transformacional y gestión institucional y por otro lado utilizar como influencia el liderazgo transformacional, para mejorar la planificación, organización, dirección y control.

1.5.1. Justificación teórica

El estudio llevado a cabo nos permitió conocer, como influye el liderazgo en la gestión institucional ya que la gestión bien aplicada contribuirá en el desarrollo de la institución tanto en la planificación, organización, dirección y control. Manera más precisa contribuirá a la gestión institucional y al buen clima de la institución

1.5.2. Justificación metodológica

Para la exploración del trabajo se realizó el tratamiento cuidadoso y evidencia acertada, validados que garantizaron un adecuado recojo de información así como su procesamiento e interpretación, los que podrán ser utilizados en futuras investigaciones en el ámbito del liderazgo transformacional en la gestión institucional para el mejoramiento continuo de las instituciones.

1.5.3. Justificación social

El estudio nos permitió experimentar con las variables transformacionales y la gestión institucional lo cual sus resultados servirán para implementar programas de mejora tanto en la gestión de planificación, organización, dirección, y control. Además dará origen a la creación de un centro de capacitación permanente, de taller de. Liderazgo

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe influencia con el liderazgo transformacional en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas – 2018.

1.6.2. Hipótesis específico

Hipótesis específico 1

Existe influencia del liderazgo transformacional en la planificación educativa del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018.

Hipótesis específico 2

Existe influencia del liderazgo transformacional en la organización institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018.

Hipótesis específico 3

Existe influencia del liderazgo transformacional en la dirección institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018.

Hipótesis específico 4

Existe influencia del liderazgo transformacional en el control de la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Publico Carlos Cueto Fernandini, Comas – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia entre el liderazgo transformacional en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la planificación educativa, del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018

Objetivo específico 2

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la organización institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la influencia del liderazgo transformacional dirección institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini Comas - 2018.

Objetivo específico 4

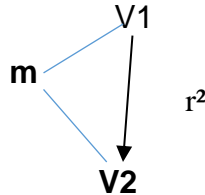
Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el control de la gestión Institucional, del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El actual trabajo es una investigación No Experimental.

Hernández (2014) es el aprendizaje sin utilizar en forma premeditado todas las variables empleadas en la investigación. Se debe utilizar en su forma natural.



Dónde:

m: tamaño de la muestra

r^2 : Regresión logística

V1= Liderazgo transformacional

V2= Gestión institucional

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición Conceptual:

Fischman (2015) fundamenta, consiste en movilizar para que mejore el mundo. Y se basa en cuatro principios básicos, la estimulación intelectual centrado en la persona, motivación inspiracional, que rompe paradigmas, consideración inspiracional e influencia idealizada.

2.2.2. Variable 2: Gestión institucional

Definición Conceptual

Vexler (2015) Fundamenta, que los directores y sub directores son entes fundamentales para contribuir en la mejora de la gestión institucional, Implementar institutos tecnológicos que estén inmerso con las empresas productivas, y que se asocien dentro del perfil profesional, hacer inversión en la infraestructura de los institutos de educación superior e implementar los laboratorios.

2.2.3. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable 1: L.T

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rango
Estimulación Intelectual	Creatividad			
	innovación			
	Aspectos de carácter	1-5		
	Moral			
	Conserva su autoestima			
Motivación Inspiracional	Es solidario			
	Optimismo		Siempre (5)	Bajo (8 - 33)
	Comunicación fluida		Casi siempre (4)	Moderado (34 – 66)
	Fuente de inspiración	6-10	A veces (3)	Alto (67 – 100)
	Transmite motivación		Casi nunca (2)	
Consideración Individualizada	Identificados con su institución		Nunca (1)	
	Poder interno			
	Valoración única			
	Responsabilidad	11-15		
	Empatía			
Influencia Idealizada	Desarrollo personal			
	Modelo a seguir			
	Inspira respeto			
	Prepara nuevos valores	16-20		
	Confianza			
	Seguridad			

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable 2: G.I

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rango
Planificación Educativa	Política educativa			
	Diagnostico Educativa			
	Proyecto educativo	21-25		
	Institucional			
	Antelación de metas			
Organización Institucional	Futuro			
	Reglamento interno		Siempre (5)	Bajo (8 - 33)
	Organización interna		Casi siempre (4)	Moderado (34 – 66)
	Clima institucional	26-30	A veces (3)	Alto (67 – 100)
	Eficiencia		Casi nunca (2)	
Dirección Institucional	Proceso		Nunca (1)	
	Autoridad			
	Decisiones			
	Ejecución	31-35		
	Influir y Dirigir			
Control de la Gestión Institucional				
	Evaluación de resultados			
	Socialización de resultados			
	Reflexión institucional	36-40		
	Establecer normas			
	Tomar medidas			

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Hernández (2014), es todo que está en el medio pero que sea verificado o empleado en un trabajo científico luego da origen hacia la base de las muestras.

Población será de 163 usuarios dentro de los cuales tenemos a personal Administrativo y Maestros.

Tabla 3.

Población de análisis

Usuarios	N		N
Administrativos		Docentes	
1. Dirección general	3	5. Nombrados	61
2. Unidad administrativa	9	6. Contratados	60
3. Secretaria académica	6		
4. Unidad Académica	24		
N= Población	42		121
		Total	163

Fuente: P.E.I. del ISTP-Carlos Cueto Fernandini, 2017- 2021

2.3.2. Muestra

Hernández (2014), después de verificar el universo de la población se determina una evidencia o muestra para ser procesado o llevado a una indagación o investigación, si es cantidades menores se puede utilizar toda la población.

Constituido, 78 subgrupos, dentro de los cuales tenemos al personal Administrativo y Docentes. Que ha sido utilizado para el tema de estudio y obteniendo resultados aplicando el cuestionario

Figura 1

Tamaño de la muestra

Precisar Tamaño de Muestra

Nivel de Confianza: ☒ 95% ☐ 99%

Intervalo de Confianza:

Población:

Tamaño de Muestra preciso:

Buscar Nivel de Confianza

Nivel de Confianza: ☒ 95% ☐ 99%

Tamaño de Muestra:

Población:

Porcentaje:

Intervalo de Confianza:

N = Población 163

n = Muestra 78

$$n = \frac{S^2}{\frac{\varepsilon^2}{Z^2} + \frac{S^2}{N}}$$

Fórmula de muestreo aleatorio simple

Carrasco (2013) afirma, en esta clase de muestras todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra. Si se conoce el tamaño de la población:

N = tamaño de la población

n = tamaño necesario de la muestra

Z = margen de confiabilidad o número de unidades de desviación estándar en la distribución normal que producirá un nivel deseado de confianza

S = desviación estándar de la población conocida o estimada a partir de anteriores estudios o de una prueba piloto.

E = error o diferencia máxima entre la media muestral y la media de la población que se está dispuesto a aceptar con un nivel de confianza que se ha definido.

Tabla 4

Muestra de análisis

Usuarios	N
1. Administrativos	15
2. Docentes	63
Total	78

2.3.3. Muestreo

Hernández (2014), menciona que es el preciso momento de recabar información y es la acción de ubicar un subconjunto en mayor cantidad o tamaño que el universo. La población cuando son en cantidades menores se emplea todo como una muestra

Para la presente investigación, se ha utilizado el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple considerando a 78 Usuarios entre el personal Administrativo y Docentes, del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas – 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Es el recojo de información de la mejor forma siguiendo pasos establecidos

La encuesta es una técnica de obtención de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos, Hernández (2014) en el trabajo científico me permití emplear el cuestionario con una técnica de la encuesta

2.4.2. Instrumentos

Falcón y Herrera (2005) afirman que los datos recolectados deben ser cuidadosamente tratados con una buena recolección de información, la cual debe ser resguardada mediante un instrumento,

El cuestionario será aplicado a Trabajadores administrativos y docentes del ISTEP-CCF, Comas respecto a las variables: Liderazgo transformacional en la gestión institucional.

Según el presente trabajo de investigación se realiza un cuestionarios tanto para Administrativos, Docentes. El cuestionario sobre liderazgo transformacional y gestión institucional que está constituido de 40 ítems en sus 4 dimensiones con las siguientes Instrucciones: Marque con una Aspa (x) la respuesta que usted considera Pertinente

Tabla 5

*Ficha técnica de la Variable: Liderazgo transformacional**Adaptado al modelo original*

Ítems	Características								
Autor	Hermògenes Taipe Irrazabal								
Año	2018								
Tipo de instrumento:	Cuestionario								
Objetivo	Determinar la influencia en tre el liderazgo transformacional.								
Población	Docentes y administrativos del ISTP-CCF Comas – 2018								
Numero de ítem	20								
Aplicación:	Individual colectiva								
Tiempo de administración	15								
Normas de aplicación :	Los docentes y administrativos encuestados luego que han leído cada ítem marcará de acuerdo a lo que considere pertinente								
Escala	Likert con 5 alternativas								
Descripción de la prueba	<p>La medida, influencia del liderazgo transformacional con la apreciación de docentes y administrativos del ISTP-CCF Comas, cuestionario compuesto de 20 ítems con una escala de tipo polinómica nominal de 1 a 5 , siendo lo siguiente:</p> <p>1.Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p> <table><tr><th>Nivel</th><th>Rango</th></tr><tr><td>Bajo</td><td>[8 – 33]</td></tr><tr><td>Moderado</td><td>[34 – 66]</td></tr><tr><td>Alto</td><td>[67 – 100]</td></tr></table>	Nivel	Rango	Bajo	[8 – 33]	Moderado	[34 – 66]	Alto	[67 – 100]
Nivel	Rango								
Bajo	[8 – 33]								
Moderado	[34 – 66]								
Alto	[67 – 100]								
Nivel o Rango									

Tabla 6

*Ficha técnica de la Variable: Gestión institucional**Adaptado al modelo original*

Ítems	Características	
Autor	Hermógenes Taipe Irrazabal	
Año	2018	
Tipo de instrumento:	Cuestionario	
Objetivo	Determinar la influencia en tre gestión institucional.	
Población	Docentes y administrativos del Instituto Superior Tecnológico Carlos Cueto Fernandini, Comas – 2018	
Numero de ítem	20	
Aplicación:	Individual colectiva	
Tiempo de administración	15	
Normas de aplicación :	Los docentes y administrativos encuestados luego que han leído cada ítem marcará de acuerdo a lo que considere pertinente	
Escala	Likert con 5 alternativas	
Descripción de la prueba	Esta escala se elaboró para medir la influencia en la gestión institucional con la apreciación de docentes y administrativos del instituto Superior Tecnológico Carlos Cueto Fernandini, Comas, cuestionario compuesto de 20 ítems con una escala de tipo polinómica nominal de 1 a 5 , siendo lo siguiente:	
	1.Nunca	
	2. Casi nunca	
	3. A veces	
	4. Casi siempre	
Nivel o Rango	5. Siempre	
	Nivel	Rango
	Bajo	[8 – 33]
	Moderado	[34 – 66]
	Alto	[67 – 100]

2.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validación confiable del cuestionario en estudio, gestión institucional

Validez según la elaboración del instrumento utilizado, en esta oportunidad se valió la percepción de los administrativos y maestros del ISTP-CCF

Tabla 7

Validadores a la variable liderazgo transformacional

Expertos		Juicio
Experto 1	Dra. Betty Trujillo Medrano	Aplicable
Experto 2	Dr. Abner Chávez Leandro	Aplicable
Experto 3		Aplicable

Confiabilidad:

Alfa de Cronbach ,915

Validación y confiabilidad del cuestionario de estudio gestión institucional

Para la presente investigación se realizó una prueba piloto para poder determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos; para ello se consideró el criterio de tres jueces, expertos en metodología de investigación realizándose el análisis en tres criterios de claridad, pertinencia y relevancia.

Tabla 8

Validadores a la variable gestión institucional

Experto		Juicio
Experto 1	Dra. Betty Trujillo Medrano	Aplicable
Experto 2	Dr. Abner Chávez Leandro	Aplicable
Experto 3		Aplicable

Determinar estadístico Alpha de Cronbach, obteniendo puntajes mayores a ,8 nos indica un adecuado índice veraz

Tabla 9

Confiabilidad del cuestionario

Liderazgo transformacional		Gestión institucional	
Alfa de Cronbach	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
,915	20	,935	20

Procedimiento de recolección datos

Se ha requerido al personal docente y administrativo de las 9 áreas ISTP-CCF-Comas, en requerimientos se hizo conocer los propósitos de la investigación y se solicitó el apoyo voluntario para participar en la encuesta.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se emplea para realizar procedimientos de investigación así como la ejecución de la presente tesis se siguió un procedimiento científico, Define que es el motor que nos conduce a la verdad según Carrasco (2013)

Para analizar los datos cuantitativos se tiene que recordar que los modelos estadísticos deben ser representaciones de la realidad para analizar seguir nueve pasos, Hernández (2014)

Tabla 10

La variable Liderazgo transformacional y sus dimensiones

	Dimensión1	Dimensión2	Dimensión 3	Dimensión4	Variable 1
Rango	Estimulación	Motivación	Consideración	Influencia	Liderazgo Transformacional
Bajo	[8 – 18]	[8 – 18]	[8 – 18]	[8 – 18]	[32 – 74]
Moderado	[19 - 30]	[19– 30]	[19 – 30]	[19 – 30]	[75 – 114]
Alto	[31 - 40]	[31 – 40]	[31– 40]	[31 – 40]	[115 – 160]

Tabla 11

La variable Gestión institucional y sus dimensiones

	Dimensión1	Dimensión2	Dimensión3	Dimensión4	Variable 2
Rango	Planificación	Organización	Dirección	Control	Gestión Institucional
Bajo	[8 – 18]	[8 – 18]	[8 – 18]	[8 – 18]	[32 – 74]
Moderado	[19 - 30]	[19– 30]	[19 – 30]	[19 – 30]	[75 – 114]
Alto	[31 - 40]	[31 – 40]	[31– 40]	[31 – 40]	[115 –160]

El presente estudio es descriptivo por las referencias reunido esquemáticamente a través del programa SPSS v 23

Fue empleado el software de hoja de cálculo 2013 luego se ingresó al estadígrafo v23 y se ejecutó.

Realice la prueba de regresión logística ordinal con prioridad de Nagelkerke con dato cuantitativo y politómico. Luego se analizan los resultados, modificando las tablas originales de SPSS para su presentación.

2.6. Aspectos éticos

Para ejecutar el análisis se hizo teniendo bastante precaución al derecho del autor empleando en lo posible el formato APA. Para evidenciar las encuestas se desarrolló el cuestionario y aplicado estratégicamente en forma anónima con la finalidad de recoger apreciaciones confiables,

III. Resultados

3.1. Análisis Descriptivo

Tabla 12

Distribución de frecuencias de percepción de docentes y administrativos de Liderazgo transformacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	7,7
Moderado	41	52,6
Alto	31	39,7
Total	78	100

Fuente; Data de variable liderazgo transformacional



Figura 2: Liderazgo transformacional

Fuente: Data de variable liderazgo transformacional

Interpretación: Según la tabla, 12 se observa 7,7% de los profesores y administrativos encuestados, están a nivel bajo en aspectos de liderazgo transformacional y el nivel moderado de los encuestados indicaron en un 52,6 % siendo el mayor porcentaje de influencia y aceptación del liderazgo. El 39,7 % indicaron que existen cualidades de liderazgo transformacional en un nivel alto.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de percepción de docentes y administrativos de la dimensión estimulación intelectual

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	11,5
Moderado	50	64,1
Alto	19	24,4
Total	78	100

Fuente; Data de dimensión estimulación intelectual

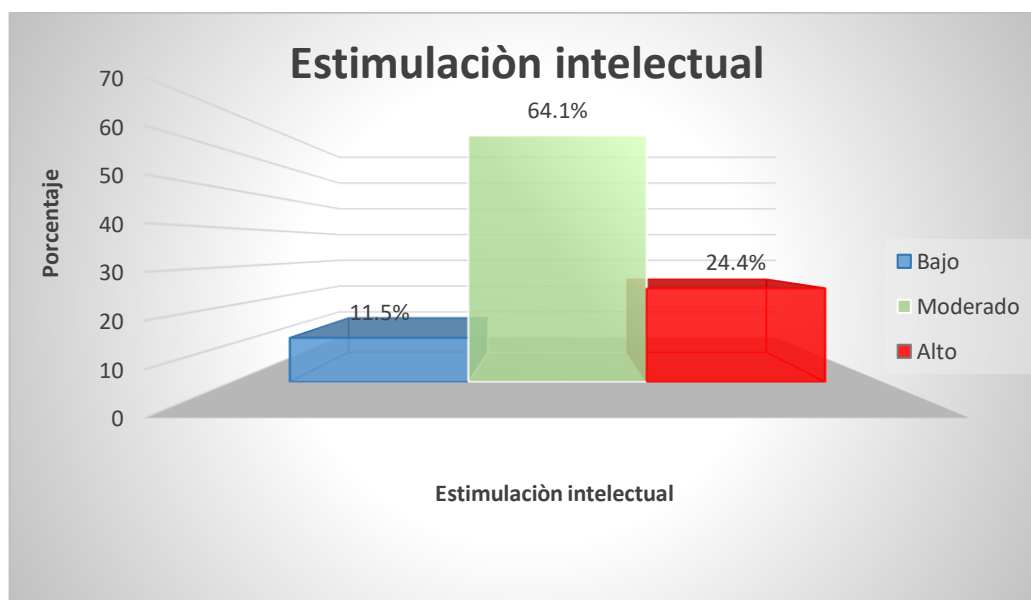


Figura 3: Estimulación intelectual

Fuente : Data de dimensión estimulación intelectual

Interpretación: Según la tabla 13 y la figura 3 se observa que influye en mayor porcentaje el nivel moderado en la perspectiva de los administrativos y docentes en un 64,1% sobre las características de la dimensión estimulación intelectual, y un 24,4% de los encuestados percibieron un nivel alto, y un 11,5% manifestaron que su apreciación pertenece a un nivel bajo.

Tabla 14

Distribución de frecuencias de percepción de docentes y administrativos de la dimensión inspiración motivacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	6,4
Moderado	34	43,6
Alto	39	50,0
Total	78	100

Fuente; Data de dimensión inspiración motivacional



Figura 4: Inspiración motivacional

Fuente : Data de dimensión inspiración motivacional

Interpretación: Impera el mayor porcentaje según la encuesta entre los administrativos y docentes en un valor de nivel alto con 50%, en el nivel moderado con 43,6% y nivel bajo con 6,4%, de la dimensión inspiración motivacional, según la tabla 14 y la figura 4. Por lo tanto hay mayor influencia en el nivel alto.

Tabla 15

Distribución de frecuencias de percepción de docentes y administrativos de la dimensión consideración individual

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	17,9
Moderado	39	50,0
Alto	25	32,1
Total	78	100

Fuente; Data de dimensión consideración individual

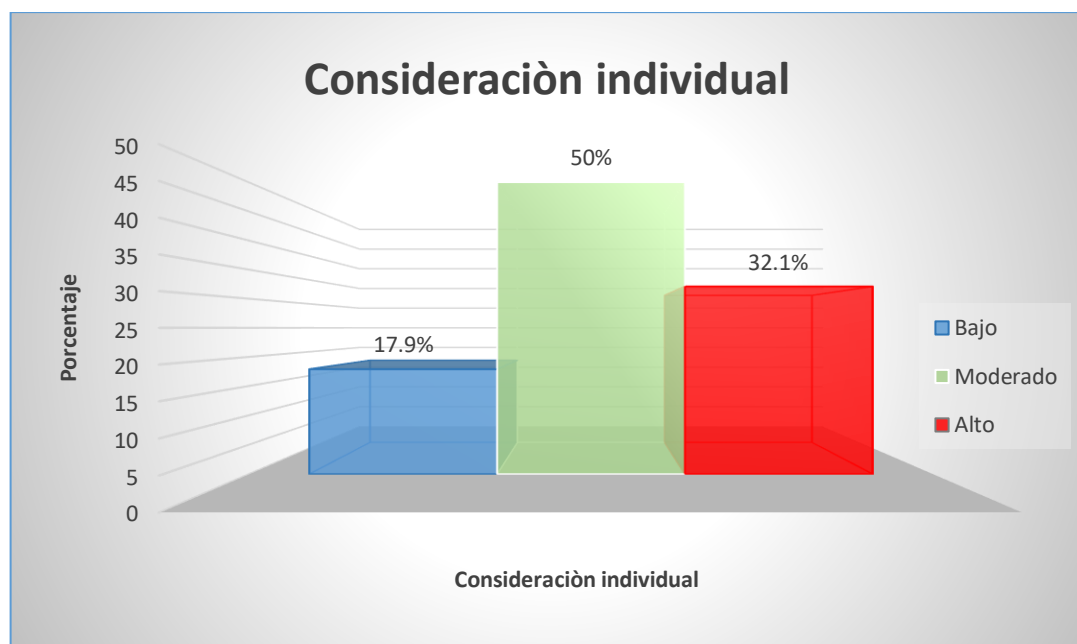


Figura 5: Consideración individual

Fuente: Data de dimensión consideración individual

Interpretación: Según la tabla 15 y la figura 5 el 17,9% de los encuestados indicaron que tienen una percepción de nivel bajo de las cualidades de la dimensión consideración individual, en los administrativos y docentes, predominando el nivel moderado, con una influencia de 56% y el 32% indicaron una percepción de nivel alto

Tabla 16

Distribución de frecuencias de percepción de docentes y administrativos de la dimensión influencia idealizada

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	7,7
Moderado	39	50
Alto	33	42,3
Total	78	100

Fuente; Data de dimensión influencia idealizada

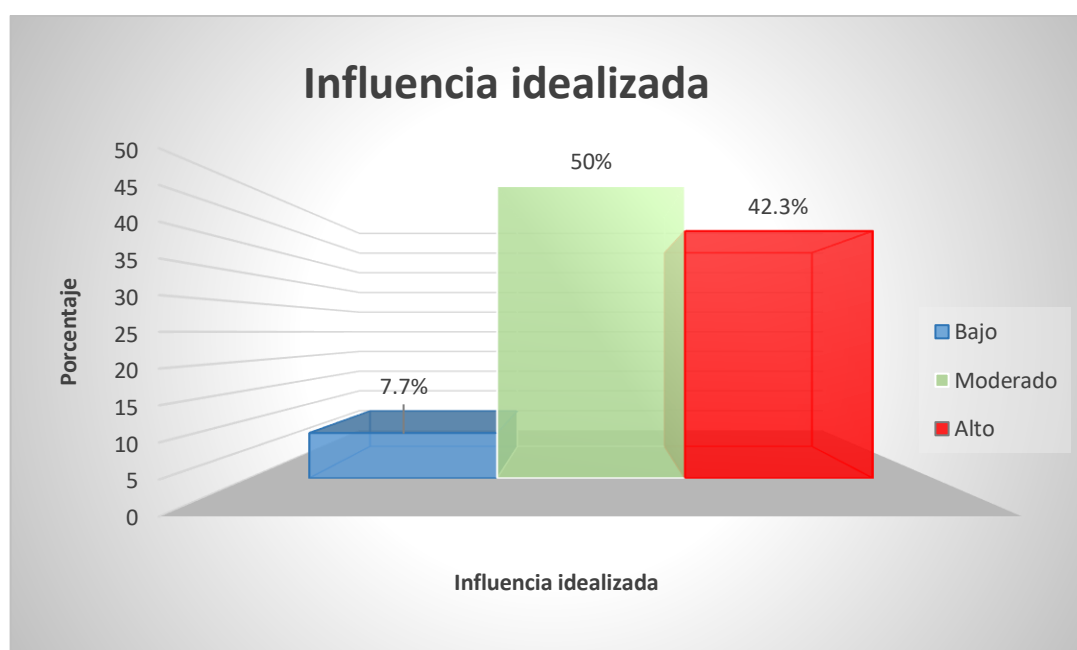


Figura 6: Influencia idealizada

Fuente: Data de dimensión de influencia idealizada

Interpretación: Según la tabla 16 y figura 6, se observa que predomina el nivel moderado con un 50% y el 7,7% de nivel bajo, con 42,3% de nivel alto, en las encuestas realizadas a los administrativos y docentes en la dimensión de influencia idealizada.

Tabla 17

Distribución de frecuencias de percepción de docentes y administrativos de la variable gestión institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	6,4
Moderado	43	55,1
Alto	30	38,5
Total	78	100

Fuente; Data de variable gestión institucional



Figura 7: Gestión institucional

Fuente: Data de variable gestión institucional

Interpretación: Según la tabla 17 y figura 7 se observa el 55,1% de los encuestados indicaron, un nivel moderado de variable gestión institucional en los administrativos y docentes, mientras que el 38,5%, manifiestan en la encuesta en un nivel alto y un 6,4% de encuestados indicaron un nivel bajo. Por lo tanto el nivel moderado tiene mayor influencia en la gestión institucional.

Tabla 18

Distribución de frecuencias de percepción de docentes y administrativos de la dimensión planificación educativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	10,3
Moderado	47	60,3
Alto	23	29,4
Total	78	100

Fuente; Data de dimensión planificación educativa

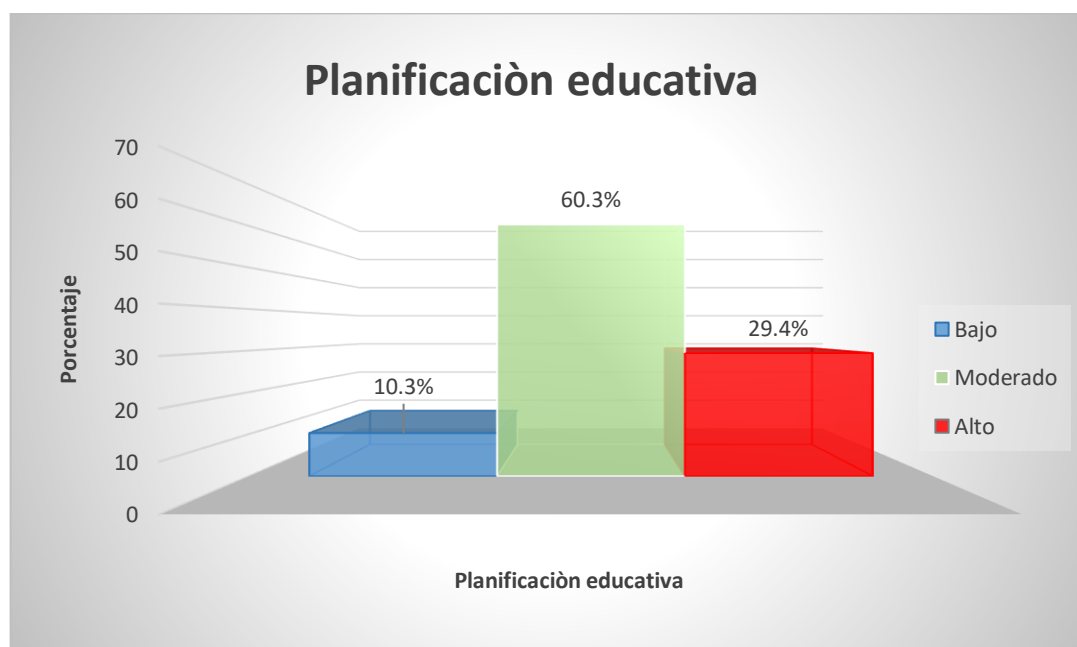


Figura 8: Planificación educativa

Fuente: Data de dimensión planificación educativa

Interpretación: Según la tabla 18 y figura 8 se percibe que el mayor porcentaje indicado en la encuesta por los administrativos y docentes es el nivel moderado en 60,3% y en menor porcentaje los niveles alto y bajo con un 29,4% y 10,3% en la dimensión de planificación educativa.

Tabla 19

Distribución de frecuencias de percepción de docentes y administrativos de la dimensión organización institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	5,1
Moderado	50	64,1
Alto	24	30,8
Total	78	100

Fuente; Data dimensión de organización institucional



Figura 9: Organización institucional

Fuente: Data dimensión de organización institucional

Interpretación: Según la tabla 19 y figura 9 se observa que el mayor porcentaje de influencia indicado en la encuesta por los docentes y administrativos en la dimensión de organización institucional es de 64,1% en el nivel moderado, y en menores porcentajes los niveles alto y bajo con 30,8% y 5,1%. Por lo tanto el nivel moderado tiene mayor influencia.

Tabla 20

Distribución de frecuencias de percepción de docentes y administrativos de la dimensión dirección institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	6,4
Moderado	41	52,6
Alto	32	41,0
Total	78	100

Fuente; Data de dimensión dirección institucional



Figura 10: Dirección institucional

Fuente: Data de dimensión dirección institucional

Interpretación: Según la tabla 20 y figura 10 se observa que el mayor porcentaje predominante en las encuestas realizadas a los administrativos y docentes es el nivel moderado con 52,6% seguidamente el 41% indicaron en un nivel alto, y el 6,4% indicaron en niveles bajos. Por lo tanto el nivel moderado tiene una mayor influencia en la dimensión dirección institucional.

Tabla 21

Distribución de frecuencias de percepción de docentes y administrativos de la dimensión control de la gestión institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	6,4
Moderado	52	66,7
Alto	21	26,9
Total	78	100

Fuente; Data de dimensión control de la gestión institucional

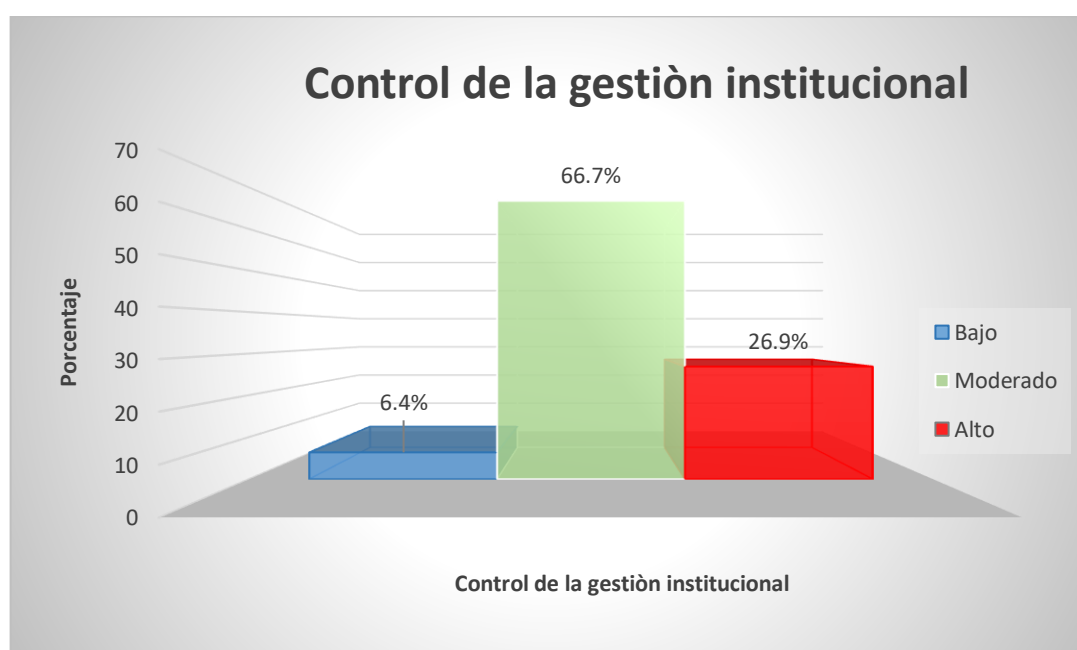


Figura 11: Control de la gestión institucional

Fuente: Data de dimensión control de la gestión institucional

Interpretación: Según la tabla 21 y figura 11 se observa que el mayor porcentaje de encuestados entre administrativos y docentes indicaron en un nivel moderado de 66,7% y en porcentajes menores entre nivel alto y bajo en un 26,9% y 6,4% de la dimensión control de la gestión institucional.

3.1.1. Prueba de Hipótesis general

Regresión logística ordinal con prioridad de Nagelkerke, con datos de carácter cuantitativo y politómico para tal efecto emplearemos el reporte de SPSS versión 23

Hi: Existe influencia con el Liderazgo Transformacional en la Gestión Institucional del IISTP-CCF, Comas – 2018.

Ho: No Existe influencia con el Liderazgo Transformacional en la Gestión Institucional del IISTP-CCF, Comas – 2018

Tabla 22

Presentación de los coeficientes si existe influencia con el liderazgo transformacional en la gestión institucional

Estimación de los parámetros								
		Estimación	Error	Wald	gl	Sig	Intervalo de confianza 95%	
							Limite Inferior	Limite Superior
Umbral	[V2Gestion = 2	-71,691	30,13	5,661	1	0,017	-130,744	-12,637
Ubicación	[V1liderazgo=1]	-67,685	29,208	5,37	1	0,02	-124,933	-10,437

Según efectos en totalidad, tiene indicios más relevantes, razón logística a la variable, independiente (1) comprobación moderada. Variable dependiente gestión institucional asumirá el nivel alto (2) en educadores y administrativos. Se interpreta que a un nivel alto, existe una probabilidad de influencia, estimación Wald (5,37).

Tabla 23

Pseudo factor de valor de las variantes

Cox y Snell	,999
Nagelkerke	,999
McFadden	,914

Grado de nexos: Logit

En referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente de 99,9% de los resultados del liderazgo transformacional tienen una influencia en la gestión institucional del IISTP-CCF, Comas-2018

Prueba de hipótesis específica 1

Hi: Existe influencia con el Liderazgo Transformacional en la Planificación Educativa del ISTP-CCF, Comas – 2018.

Ho: No Existe influencia con el Liderazgo Transformacional en la Planificación Educativa del ISTP-CCF, Comas – 2018

Tabla 24

Presentación, los coeficientes si existe influencia con el Liderazgo Transformacional en la Planificación Educativa

Estimación de los parametros							
	Estimación	Error	Wald	gl	Sig	Intervalo de confianza 95%	
						Limite Inferior	Limite Superior
Umbral [Planificacioneducativa = 5]	-37,642	82,255	,209	1	,647	-198,858	123,574
Ubicación [Liderazgo transformacional=4]	-46,346	113,112	,168	1	,682	-268,041	175,349

Grado de vínculo: Logit.

Este factor está definido en cero porque es redundante.

Según efectos se tienen indicios más relevantes, razón a la R. logística de la variable, independiente (4) con una comprobación favorable, frente a la dimensión dependiente de planificación educativa, asumirá el nivel adecuado (5) en educadores y administrativos. Al respecto se interpreta a un nivel alto existe una probabilidad de influencia con estimación Wald (168).

Tabla 25

Pseudo factor de valor de las variantes

Cox y Snell	,999
Nagelkerke	,997
McFadden	,896

Grado de nexo: Logit

Referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente de 99,7% de los resultados del liderazgo transformacional tienen una influencia en la planificación educativa.

Prueba de Hipótesis específica 2

Hi: Existe influencia con el Liderazgo Transformacional en la Organización Institucional del ISTP-CCF, Comas – 2018.

Ho: No Existe influencia con el Liderazgo Transformacional en la Organización Institucional del ISTP-CCF, Comas – 2018

Tabla 26

Presentación de los coeficientes si existe influencia con el Liderazgo Transformacional en Organización Institucional

Estimación de los parametros							
	Estimación	Error	Wald	gl	Sig	Intervalo de confianza 95%	
						Limite Inferior	Limite Superior
Umbral [Organización institucional=5]	-43,466	17,408	6,235	1	0,013	-77,584	-9,347
Ubicación [Liderazgo transformacional=4]	-48,991	23,579	4,317	1	0,038	-95,204	-2,777

Grado de vínculo: Logit.

Este Factor está definido en cero porque es redundante.

Según efectos obtenidos se tienen indicios más relevantes, razón a la R. logística de la variable independiente (4), existe un nivel alto de influencia, frente a la dimensión dependiente dirección institucional a un nivel adecuado (5) en educadores y administrativos. Al respecto existe una probabilidad de influencia con Wald (4,317).

Tabla 27

Pseudo factor de valor de las variantes

Cox y Snell	,992
Nagelkerke	,996
McFadden	,890

Grado de nexo: Logit

En referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente de 99,6% de los resultados del liderazgo transformacional tienen una influencia en la organización institucional

Prueba de hipótesis específica 3

Hi: Existe influencia con el Liderazgo Transformacional en la Dirección Institucional del ISTP-CCF, Comas – 2018.

Ho: No Existe influencia con el Liderazgo Transformacional en la Dirección ISTP-CCF, Comas – 2018

Tabla 28

Presentación de los coeficientes si existe influencia con el Liderazgo Transformacional en la Dirección Institucional

Estimación de los parametros								
	Estimación	Error	Wald	gl	Sig	Intervalo de confianza 95%		
						Limite Inferior	Limite Superior	
Umbral [Direccioninstitucional = 5]	-38,979	30,960	1,585	1	,208	-99,660	21,702	
Ubicación [Liderazgo transformacional=4]	-45,621	41,561	1,205	1	,272	-127,080	35,837	

Grado de vínculo: Logit.

Este Factor está definido en cero porque es reiterativo.

Según efectos se tienen indicios más relevantes, razón a la R. logística de la variable independiente (4), existe un nivel alto de influencia, frente a la dimensión dependiente de dirección institucional a un nivel adecuado (5) en educadores y administrativos. Al respecto existe una probabilidad de influencia, con una estimación Wald de (1,205).

Tabla 29

Pseudo factor de valor de las variantes

Cox y Snell	,991
Nagelkerke	,996
McFadden	,882

Grado de nexo de vínculo: Logit

En referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente de 99,6% de los resultados del liderazgo transformacional tienen una influencia en la dirección institucional

Prueba de Hipótesis específica 4

Hi: Existe influencia con el Liderazgo Transformacional en el Control de la Gestión Institucional del ISTP-CCF, Comas – 2018.

Ho: No Existe influencia con el Liderazgo Transformacional en el Control de la Gestión Institucional del ISTP-CCF, Comas – 2018

Tabla 30

Presentación de los coeficientes si existe influencia con el Liderazgo Transformacional en el Control de la Gestión Institucional.

Estimación de los parametros							
	Estimación	Error	Wald	gl	Sig	Intervalo de confianza 95%	
						Limite Inferior	Limite Superior
Umbral [Control institucional = 5]	-56,910	151,244	,142	1	,707	-353,343	239,523
Ubicación [Liderazgo transformacional=4]	-49,802	147,151	,115	1	,735	-338,212	238,607

Grado de vínculo: Logit.

Este factor está definido en cero porque es reiterativo.

Según efectos se tienen indicios más relevantes, razón a la R. logística de la variable, independiente (4) comprobación favorable. Dimensión dependiente Control de la gestión institucional asumirá el nivel adecuado (5) en educadores y administrativos. Se interpreta que a un nivel alto, existe una probabilidad de influencia, estimación Wald (115).

Tabla 31

Pseudo factor de valor de las variantes

Cox y Snell	,983
Nagelkerke	,987
McFadden	,734

Función de vínculo: Logit

En referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente de 98,7% de los resultados del liderazgo transformacional tienen una influencia en el control de la gestión institucional.

IV Discusión

A razón de las pruebas de hipótesis, empleado con el SPSSv23 regresión logística ordinal con prioridad de Nagelkerke.

En base a los efectos se explica la dependencia que existe de la variable L.T en la variables G.I y se interpreta que existe una probabilidad alta de influencia, con la prueba de Nagelkerke, el coeficiente es de 99,9% con una estimación paramétrica Wald (5,37) se determina, los resultados del liderazgo transformacional tienen una influencia en la gestión institucional del ISTP-CCF, Comas – 2018 estos logros concuerdan a los datos de Ortega (2015) señala que la relación del liderazgo transformador y la intervención de la cultura Organizacional. Para lo cual utilizaron medios, métodos y escalas fiables y se comprobaron la validez de cada una de las mediciones. La veracidad compuesta cumplió con el mínimo exigido así como las variables estandarizadas. La desviación estándar y el nivel de significación de una prueba estadística fue al 95%. En la obtención del estudio profundo se comprobaron varias suposiciones hechas a partir de los datos. Es muy importante la presente investigación donde mide la mediación de la cultura organizacional con el liderazgo transformacional, lo cual determina como una influencia para el análisis. Jara (2012) Afirma que la investigación plantea determinar, y describir el liderazgo transformacional en directores y verificar la existencia de diferencias significativas entre el conocimiento en la dirección y dominio transformador del director en los docentes de los tres centros educativos pertenecientes a la zona norte, Región Metropolitana México. Para obtener los datos necesarios se aplicó el cuestionario multifactorial de liderazgo, con la participación de 28 docentes como muestra en los liceos Bicentenario y a 26 regulares en total de 54 docentes. Llegando a determinar los primeros análisis con los directores del liceo bicentenario, al tener conocimiento real por sus profesores se observan mayor liderazgo que los directores en liceos regulares. Resultados del segundo análisis determina la existencia de diferencia significativa de las últimas conclusiones del dirigente transformador. El director es el ente fundamental como líder para conducir una institución por lo tanto este análisis me induce a investigar teniendo en cuenta las metodologías y enfoques empleados y

además el planteamiento en sus objetivos y la contratación de las hipótesis en los trabajos de investigación.

También se encontró correlación y una influencia, en las dimensiones, se explica la dependencia del Liderazgo Transformacional en la Planificación Educativa, Según efectos se tienen indicios más relevantes, razón a la R. logística de la variable, independiente. Con una comprobación favorable, frente a la dimensión dependiente de planificación educativa, en educadores y administrativos. Al respecto se interpreta a un nivel alto existe una probabilidad de influencia con estimación Wald (168), y en la referencia, se tiene los pseudo R. cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente de 99,7% de los resultados del liderazgo transformacional tienen una influencia en la planificación educativa. En ISTP-CCF, Comas – 2018. También se encontró correlación y una influencia, en las dimensiones, según resultados obtenido en la investigación se explica la dependencia del Liderazgo Transformacional en la Organización Institucional Educativa, según efectos se tiene indicios relevante, razón a la R. logística la estimación de los parámetros se da en la comprobación al grado favorable, se interpreta es que a un nivel alto, existe una probabilidad de influencia, de 4,317 a referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente es de 99,6%. Se determina los resultados del liderazgo transformacional con una influencia de nivel alto en la organización institucional del ISTP-CCF – 2018. También se encontró Según efectos se tienen indicios más relevantes, razón a la R. logística de la variable independiente, existe un nivel alto de influencia, frente a la dimensión dependiente de dirección institucional a un nivel adecuado en educadores y administrativos. Al respecto existe una probabilidad de influencia, con una estimación Wald de (168). Y en referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente de 99,6% de los resultados del liderazgo transformacional tienen una influencia en la organización institucional. También se encontró Según efectos se tienen indicios más relevantes, razón a la R. logística de la variable, independiente y la comprobación favorable. Dimensión dependiente Control de la gestión institucional asumirá el nivel adecuado en educadores y administrativos. Se interpreta que a un nivel alto, existe una probabilidad de influencia, Wald (115). y en referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la

prueba de Nagelkerke y el coeficiente de 98,7% de los resultados del liderazgo transformacional tienen una influencia en el control de la gestión institucional.

Estos hallazgos tienen similitud a la investigación hecha por Paz (2018) en su tesis de maestría, titulado. El planeamiento estratégico en el desempeño académico, en el lugar donde realizó la ejecución del proyecto, ISTP Antenor Orrego Espinoza, Chorrillos. Llegando a las siguientes conclusiones. El planeamiento estratégico tiene una incidencia significativa en el desempeño académico, acorde con el análisis ejecutado, regresión logística ordinal. El logro de los resultados explican la dependencia en la prueba de regresión, al desempeño académico docente y fueron determinantes las dos alternativas de escala, método de evaluaciones sumatoria demostrando la importancia al .05 ($p\text{-valor} < \alpha$) También llega los siguientes resultados, que es pertinente la prueba de verisimilitud y Chi cuadrado y se muestra que los resultados tienen dependencia en las variables. Donde la variable planeamiento estratégico tiene incidencia significativa con el desempeño académico. Es importante resaltar el esfuerzo que realizó en las averiguaciones para llegar a un buen resultado. También existe similitud con trabajos de Aguilar (2017) determina la asociación que está presente entre el líder transformador y la ejecución del educador, perspectiva, educando, en la instrucción pedagógica Público "Alfred Novel" Huariaca. Aplicando el estudio de tipo correlacional, utilizando la muestra de 117 estudiantes de las tres carreras profesionales: Computación e Informática, Enfermería Técnica, y Técnica en Fisioterapia y Rehabilitación. Para recolectar los datos utiliza la encuesta y para realizar la medición ha empleado el cuestionario. Llegando a los siguientes resultados. Existe la asociación revelador entre el líder transformador y la ejecución del maestro con una significación ($\text{sig}.864^{**}$) también concluye a mayor efectividad de liderazgo transformacional mayor apreciación de buen desempeño de educadores, y mayor rendimiento académico de estudiantes, y mejor servicio educativo. De acuerdo a las conclusiones determinadas sobre el liderazgo transformacional se aplicara como influencia en la gestión institucional. La determinación del mayor desempeño docente, con la mayor efectividad del liderazgo transformacional. La presente investigación me permite seguir desarrollando las investigaciones.

V. Conclusiones

Después de interpretar los gráficos y tablas llego a la culminación.

Primera: Referente a la H.G se logró en investigación. La dependencia del liderazgo transformacional en la gestión institucional según el ajuste de datos, en la expresión regresión logística con una comprobación de nivel favorable. Con una estimación wald (5,37), Con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente es de 99,9% se determina, según los resultados en el liderazgo transformacional existe una influencia alta en la Gestión Institucional del ISTP-CCF – 2018. Debido a los resultados se estaría pensando dar solución a los planteamientos y problemáticas del centro de formación superior técnica.

Segunda: Respecto hipótesis específica 1, también se encontró correlación y una influencia alta en las dimensiones, según resultados obtenido en la investigación se explica la dependencia del liderazgo transformacional en la planificación educativa, los datos se observan en R. logística, parámetros en comprobación favorable, se interpreta de la siguiente forma es que a un nivel alto, existe una probabilidad de influencia, con una estimación de wald 168. Como referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente es de 99,9%. Se determina los resultados del liderazgo transformacional con una influencia de nivel alto en la Planificación Educativa del ISTP-CCF – 2018.

Tercera: Referente a la H.E. 2, se demostró análisis de las dimensiones, estimación de los parámetros con la comprobación al nivel favorable, se interpreta que a un nivel alto, hay una probabilidad de influencia Wald 4,317. En referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente es de 99,6 en la Organización Institucional del Instituto Superior Tecnológico Público CCF – 2018. Debido a los resultados se afirma que el liderazgo tiene una hegemonía frente a un tema de importancia que es la organización.

Cuarta: Referente a la H.E. 3, determinó una influencia, en las dimensiones y con un indicio se probó el factor logística y estimación de los parámetros en un nivel alto, existe una probabilidad de influencia, para esta expresión 1,205. Referencia pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente es de 99,6%. Se determina los resultados del liderazgo transformacional con una influencia de nivel alto en la Dirección Institucional ISTP-CCF Comas – 2018.

Quinta: Respecto a la hipótesis específica 4, se encontró una influencia, en las dimensiones, y con indicio de factor R. logística, la estimación de los parámetros se da en la comprobación favorable, se interpreta que a un nivel alto, existe una probabilidad de influencia de 115. Estado referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente es de 98,7%. Se determina los resultados del liderazgo transformacional con una influencia de nivel alto en el Control de la Gestión Institucional, ISTP-CCF 2018.

VI. Recomendaciones

1. Planificar para realizar una capacitación, actualización con asistencia activa de docentes y administrativos, lo cual permitirá en el mejoramiento del desempeño laboral y uso efectivo de herramientas, planes en gestión, con la finalidad que los servicios a los clientes sea de calidad.
2. Elaborar un plan operativo para los jefes de área y así puedan fortalecer sus competencias sobre liderazgo transformacional, porque son los actores los ejes del cambio institucional, y así desarrollar un efecto multiplicador tanto en forma interna y externa a la institución.
3. El MINEDU deben, incluir su Plan Operativo Institucional 2019, un Proyecto presupuestado de auto preparación como pasantías al interior del país y al exterior con administrativos profesores, como socialización de conocimientos así mejorar el desempeño laboral y personal.
4. El Director del ISTP-CCF Carlos Cueto Fernandini de be desarrollar actividades de auto evaluación lo cual generara en los docentes y administrativos un clima y una cultura innovadora de transparencia evaluativa. Y así permitir el buen ejercicio profesional de los servidores.

VII. Referencias

- Aguilar Loyola, O (2017) *"Liderazgo transformacional y desempeño docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca – Pasco". Tesis para obtener el grado de Maestro. Perú*
- Ascón, V.(2018). *Habilidades directivas con un enfoque de liderazgo. (Master),gestión turística.Habana Cuba*
- Aguerrondo, I.(1996). *La escuela como organización inteligente. Troquel. Buenos Aires.*
- Bass, B. (2000). *Liderazgo y organizaciones que aprenden. ICE Deusto, actas de III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos*
- James MacGregor Burns(1978). *Transformando el liderazgo: una nueva búsqueda de la felicidad (Atlantic Monthly Press) (ISBN 0-87113-866-2). [37]*
- Castillo, D., Ermila, J., Lizarraga, Q., & Julissa, A. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora-2017.*
- Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2002). *Gestión del talento humano.*
 Levy Leboyer, C., & Prieto, J. M. (1997). *Gestión de las competencias. Barcelona: Gestión.*
- Contreras, C., & Eda, S. (2018). *Gestión institucional y la calidad del servicio en la Red 16-17 Carabayllo UGEL 04, 2017.*
- DIGESUTP.(2006). *Diseño curricular básico de la Educación Superior Tecnológica. Ministerio de Educación. Equipo responsable. Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico Productiva(file:///C:/Users/herta_000/Desktop/CUESTIONARIO%20Y%20GESTION/rm_0237-2009ed_dcbest.pdf)*
- Carrasco Díaz, S.(2013). *Metodología de la investigación científica, Editorial san Marcos, Garcilaso de la Vega Lima*
- Carranza, C.(2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad Privada.(Maestría en Psicología) Colombia*

- Fischman, D. (2015) *"El líder transformador. Editorial Planeta. Primera Edición. Lima, Perú*
- Gonzales (2014) *" El clima Organizacional y su relación con la gestión educativa en el Instituto Superior Tecnológico Publico "Carlos Cueto Fernandini del distrito de Comas (tesis de maestría) Perú*
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.*
- Jara, A. (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región Metropolitana, (tesis para optar el grado de magister en Ciencias sociales) Universidad de Chile.*
- Loguzzo, H. A., Fedi, J. L.(2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones, Universidad nacional Arturo Jaureteche. Valencia Buenos Aires Argentina*
- Murrieta, S. (2015). *Liderazgo transformacional y la gestión educativa según los docentes de la institución educativa José Carlos Mariátegui de Villa María el Triunfo, (tesis maestría) Universidad Cesar Vallejo. Perú*
- Mallar, M. A. (2010). *Gestión por procesos un enfoque de gestión eficiente. Revista científica, Visión de futuro Argentina*
- MINEDU (2016). *Compromisos de gestión escolar. Ministerio de educación. Lima Peru, (<http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>)*
- Ortíz, R. A. G., & Barrera, C. T. (2018). *Avances teóricos de la gestión en un programa de posgrado/Theoretical advances of management and formación procesos in a postgraduate program. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(16), 411-438.*
- Ortega, B. (2015). *Liderazgo Transformacional e intraemprendedurismo, una relación mediada por la cultura organizacional. (tesis doctoral. Universidad de valencia). España*
- Paz (2018) *" El planeamiento estratégico en el desempeño a académico del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico "Antenor Orrego Espinoza, Chorrillos". Tesis para optar el grado académico de maestro. Perú*

- Pérez, J.(2010). *Gestión de procesos*, cuarta Edición, Madrid
- Polleri Galdos, R. M. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de los institutos públicos superiores de formación técnica de Lima Metropolitana*.
- Polido, M.(2015)"*Liderazgo transformacional y gestión educativa de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos del Cono Sur de Lima. Tesis para el grado de doctor en administración de la educación. Perú*
- Rivera, J. (2015)."*Comprensiones epistémicas, conceptuales y metodológicas que fundamentan la relación entre los valores estratégicos Institucionales y los sistemas de gestión de las instituciones educativas de básica y media de la ciudad de Manizales. Universidad de Salamanca, España (tesis doctoral)*
- Vásquez, B., & Henry, J. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión de inventarios de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: caso de la empresa "Corporación La Taberna SAC". Chimbote, 2017*
- Velásquez, H. (2018). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Ayacucho, (Para optar el grado académico de maestra). Perú*
- Vexler, I. (2015). *Militancia educativa. Cambio y continuidad (Primera edición). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.*
- Vilcarromero, R.(2017). *La gestión en la producción. Docente de la universidad tecnológica del Perú. Segunda Edición*
- Yupanqui, S. R.(2006). *Planeamiento educativo y proyectos educativos (segunda edición) Enfys S.R.L Lima, Peru*
- Muestreo Online (<http://www.surveyssoftware.net/sscalce.htm#factores>)

VIII. Anexo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema General ¿En qué medida el Liderazgo Transformacional influye en la Gestión Institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas Lima - 2018? Problemas Específicos 1.- ¿Cómo Influye el Liderazgo Transformacional en la planificación Educativa del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas – 2018? 2.-¿Cómo Influye el Liderazgo Transformacional en la Organización Institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018? 3.-¿Cómo Influye el Liderazgo Transformacional en la Dirección Institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018?.	Objetivo General Determinar la influencia Entre el Liderazgo Transformacional en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018. Objetivos Específicos 1.- Determinar la Influencia del Liderazgo Transformacional en la Planificación Educativa, del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018. 2.- Determinar la influencia del Liderazgo Transformacional en la Organización Institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018. 3.- Determinar la influencia del Liderazgo Transformacional Dirección Institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018.	Hipótesis General Existe influencia con el Liderazgo Transformacional en la Gestión Institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas – 2018 Hipótesis Específico 1.- Existe influencia del Liderazgo Transformacional en la Planificación Educativa del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018. 2.- Existe influencia del Liderazgo Transformacional en la Organización Institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018. 3.- Existe influencia del Liderazgo Transformacional en la Dirección Institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018.	VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			D1: Estimulación intelectual	Creatividad Innovación Aspectos de Carácter moral Conserva su autoestima Es solidario	1,2,3,4,5	Escala de Likert
			D2: Motivación inspiracional	Optimismo Comunicación fluida Fuente de inspiración Transmite motivación y pasión Identificados con su institución	6,7,8,9,10	
			D3: Consideración individualizada	Poder interno Valoración única Responsabilidad Empatía Desarrollo personal	11,12,13,14,15	
			D4: Influencia idealizada	Modelo a seguir Inspira respeto Prepara nuevos valores Confianza Seguridad	16,17,18,19,20	

4.-¿Cómo Influye el Liderazgo Transformacional en el Control de la gestión Institucional del Instituto Superior Tecnológico Publico Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018?.	4.- Determinar la Influencia del Liderazgo Transformacional en el Control de la Gestión Institucional, del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018.	4.- Existe influencia del Liderazgo Transformacional en el Control de la Gestión Institucional del Instituto Superior Tecnológico Publico Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018.	VARIABLE 2: GESTION INSTITUCIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			D1: Planificación Educativa	Política Educativa Diagnostico Educativa Proyecto Educativo institucional Antelación de metas Futuro	21,22,23,24 ,25	Escala de Likert
			D2: Organización Institucional	Reglamento Interno Organización Interna Clima Institucional Eficiencia Proceso	26,27,28,29 ,30	
			D3: Dirección Institucional	Autoridad Decisiones Ejecución Influir Dirigir	31,32,33,34 ,35	
			D4: Control de la Gestión Institucional	Evaluación de resultados Socialización de resultados Reflexión institucional Establecer normas Tomar medidas	36,37,38,39 ,40	



ESCUELA DE POSTGRADO

Cuestionario sobre liderazgo transformacional en la gestión

institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto

Fernandini, Comas - 2018

Estimado (a) participante el objetivo del presente cuestionario es recoger información en qué medida el liderazgo transformacional influye en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Carlos Cueto Fernandini, Comas – 2018.

Instrucciones: Marque con un aspa (x) la respuesta que usted considera pertinente. Este cuestionario es anónimo y confidencial. Agradezco su participación y colaboración. Le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y en total libertad.

Gracias.

Nunca= 1	Casi nunca=2	A veces= 3	Casi siempre= 4	Siempre=5
N	CN	AV	CS	S

Variable 01: Liderazgo transformacional						
Dimensión 1: Estimulación intelectual		N	CN	AV	CS	S
1	El Director sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.					
2	El Director transmite la importancia de la Misión, Visión y Valores					
3	Promueve la innovación tecnológica					
4	El Director ejecuta un trabajo planificado					
5	Los trabajos creativos son reconocidos					
Dimensión 2: Inspiración motivacional		N	CN	AV	CS	S
6	Promueve el sentido de identidad en la Institución					
7	El Director transmite confianza en lo que expresa y lo que realiza en la Institución					
8	Su comportamiento ético del Director es un ejemplo a seguir					
9	El Director reconoce los conocimientos, capacidades y actitudes de los Docentes					
10	Es responsable en el cumplimiento de sus obligaciones					
Dimensión 3: Consideración individual		N	CN	AV	CS	S
11	Toma su tiempo para escucharte					
12	Te ayuda a enfrentar el miedo, la frustración y el nerviosismo					
13	Te ayuda a tu crecimiento personal					
14	Le felicita por el trabajo bien echo					
15	Te premia, te nombra como ejemplo					
Dimensión 4: Influencia Idealizada		N	CN	AV	CS	S
16	El Director va más allá de sus propios intereses por el bienestar de la Institución					
17	El Director maneja fácilmente las situaciones de conflictos y tensión laboral					
18	El Director actúa en forma justa y el respeto de los Docentes					
19	El Director aplica con justicia las normas					
20	El Director demuestra sentido de autoridad confianza					

Cuestionario sobre liderazgo transformacional en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018

Estimado (a) participante el objetivo del presente cuestionario es recoger información en qué medida el liderazgo transformacional Influye en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Carlos Cueto Fernandini, Comas – 2018.

Instrucciones: Marque con un aspa (x) la respuesta que usted considera pertinente. Este cuestionario es anónimo y confidencial. Agradezco su participación y colaboración. Le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y en total libertad.

Gracias.

Nunca= 1	Casi nunca=2	A veces= 3	Casi siempre= 4	Siempre=5
N	CN	AV	CS	S

Variable 02: Gestión Institucional						
Dimensión 1: Planificación Educativa		N	CN	AV	CS	S
1	El Director planifica sus actividades a través del Plan anual de trabajo y da a conocer al personal de la Institución					
2	El Equipo Directivo aplica los instrumentos de gestión y normatividad vigente.					
3	Existen proyectos a corto, mediano y largo plazo					
4	El PEI se ha elaborado, aplicado y evaluado con los miembros de la Institución					
5	Considera que se aplica los planes de trabajo en el Instituto					
Dimensión 2: Organización Institucional		N	CN	AV	CS	S
6	La Dirección selecciona al personal idónea					
7	La Dirección promueve la existencia de un clima Institucional armonioso					
8	La Dirección ejecuta actividades programadas en el año académico					
9	La Dirección ha realizado el reconocimiento al personal de la Institución					
10	Se desarrolla cursos de capacitación en el Instituto					
Dimensión 3: Dirección Institucional		N	CN	AV	CS	S
11	Considera que El clima laboral es el adecuado					
12	Los comunicados que envía la dirección son claros					
13	Las normas y procedimientos son claros					
14	El personal desarrolla sus labores oportunamente					

15	Los grupos de trabajo son abiertos					
Dimensión 4: Control de la Gestión Institucional		N	CN	AV	CS	S
16	La Dirección realiza evaluaciones permanentes de las actividades del personal docente y administrativo					
17	La Dirección supervisa las actividades que se desarrollan en la Institución					
18	La Dirección propone alternativas de mejora en la labor pedagógica y administrativa					
19	La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada					
20	Existe Planes de control en el instituto Superior					

Anexo 3


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estimulación Intelectual							
1	El Director sugiere nuevas formas de hacer el trabajo	X		X		X		
2	El Director transmite la importancia de la Misión, Visión y Valores	X		X		X		
3	Promueve la innovación tecnológica	X		X		X		
4	El Director ejecuta un trabajo planificado	X		X		X		
5	Los trabajos creativos son reconocidos	X		X		X		
	DIMENSION 2: Inspiración motivacional							
6	Promueve el sentido de identidad en la Institución	X		X		X		
7	El director transmite confianza en lo que expresa y realiza en la Institución	X		X		X		
8	Su comportamiento ético del Director es un ejemplo a seguir	X		X		X		
9	El Director reconoce los conocimientos, capacidades y actitudes de los Docentes	X		X		X		
10	Es responsable en el cumplimiento de sus obligaciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Consideración individual							
11	Toma su tiempo para escucharte	X		X		X		
12	Te ayuda a enfrentar el miedo, la frustración y el nerviosismo	X		X		X		
13	Te ayuda a tu crecimiento personal	X		X		X		
14	Le felicita por el trabajo bien echo	X		X		X		
15	Te premia, te nombra como ejemplo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Influencia Idealizada							
16	El Director va más allá de sus propios intereses por el bienestar de la Institución	X		X		X		
17	El Director maneja fácilmente las situaciones de conflictos y tensión laboral	X		X		X		
18	El Director actúa en forma justa y el respeto de los Docentes	X		X		X		
19	El Director aplica con justicia las normas	X		X		X		
20	El Director demuestra sentido de autoridad confianza	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Trojillo Medrano Betty DNI: 07979177

Especialidad del validador: Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de Nov del 2018


Firma del Experto Informante.



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Pertinente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Chavez Leonardo, Arturo* DNI: *22469205*

Especialidad del validador: *Gestión Pública y Gobernabilidad*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de *Noviembre* del 20*18*..

Dr. b. f.

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Planificación Educativa							
1	El Director planifica sus actividades a través del Plan anual de trabajo y da a conocer al personal de la Institución	X		X		X		
2	El Equipo Directivo aplica los instrumentos de gestión y normatividad vigente.	X		X		X		
3	Existen proyectos a corto, mediano y largo plazo	X		X		X		
4	El PEI se ha elaborado, aplicado y evaluado con los miembros de la Institución	X		X		X		
5	Considera que se aplica los planes de trabajo en el Instituto	X		X		X		
	DIMENSION 2: Organización Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La Dirección selecciona al personal idónea	X		X		X		
7	La Dirección promueve la existencia de un clima Institucional armonioso	X		X		X		
8	La Dirección ejecuta actividades programadas en el año académico	X		X		X		
9	La Dirección ha realizado el reconocimiento al personal de la Institución	X		X		X		
10	Se desarrolla cursos de capacitación en el Instituto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que El clima laboral es el adecuado	X		X		X		
12	Los comunicados que envía la dirección son claros	X		X		X		
13	Las normas y procedimientos son claros	X		X		X		
14	El personal desarrolla sus labores oportunamente	X		X		X		
15	Los grupos de trabajo son abiertos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Control de la gestión Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
16	La Dirección realiza evaluaciones permanentes de las actividades del personal docente y administrativo	X		X		X		
17	La Dirección supervisa las actividades que se desarrollan en la Institución	X		X		X		
18	La Dirección propone alternativas de mejora en la labor pedagógica y administrativa	X		X		X		
19	La asignación de responsabilidades se da en forma adecuada	X		X		X		
20	Existe Planes de control en el instituto Superior	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Trojillo Medrano Betty DNI: 09979177

Especialidad del validador: Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de Nov. del 2018


Firma del Experto Informante.



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Pertinente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Chavez Leonardo Arturo*

DNI: *22469205*

Especialidad del validador: *Gestión Pública y Gobernabilidad*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de *Noviembre* del 20*18*.

[Firma]


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 4

Base de datos de variable, Liderazgo transformacional																			
Estimulación intelectual					Inspiración motivacional					Consideración individual					Influencia idealizada				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4
2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	1	2	2	4	3
4	3	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2	1	3	4	3	2	2	3	2
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5
6	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	1	1	2	1	1	3	4	4	3
7	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	1	2	2	2	3	3	3	3
8	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
9	2	2	3	2	2	2	3	5	3	4	1	1	2	1	1	2	1	3	2
10	2	3	4	3	3	3	3	5	5	2	2	2	2	3	1	5	5	5	5
11	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	2	2	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5
20	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3
21	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
22	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3
23	1	3	4	3	1	4	5	4	3	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3
24	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
25	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	1	2	2	2	3	4	4	3
26	1	1	3	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3
27	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
28	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
29	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	1	1	1	1	3	3	3	3
30	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3
31	2	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3
32	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4
33	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3
35	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3
36	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5
37	3	2	4	5	4	3	4	5	4	5	2	4	3	5	2	4	5	4	3
38	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5
39	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
42	2	1	3	2	1	4	3	4	1	4	3	1	1	3	1	2	3	4	4
43	1	2	2	2	1	3	3	4	3	4	3	2	1	1	2	2	3	2	2
44	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	4	4	3	4
46	1	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	1	3	4	3	3
47	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	3	3	5	4	3	3	5	5
50	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
51	2	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	3	2	3	1	4	3	4	3
52	3	2	4	3	2	3	2	4	3	4	5	4	4	4	3	2	2	3	3
53	1	2	3	4	4	3	3	4	3	4	5	2	2	4	3	3	4	5	4
54	1	3	4	3	4	3	3	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	5
55	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
56	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
57	2	3	1	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3
58	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
59	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
60	4	1	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
61	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
62	1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	4	1	2	3	1	2	2	3	2
63	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4
64	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1
65	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	2	2	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4
67	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5
68	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	2	1	1	3	3	3	2
69	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	1	4	5	4
70	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1
71	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3
72	1	2	3	4	4	4	3	3	4	2	1	2	3	3	4	3	2	4	2
73	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
74	2	5	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4
75	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	4	1	3	3	3	4	3
76	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
77	3	3	3	2	3	3	1	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4
78	3	2	4	2	2	2	3	5	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4

1	Base de datos de variable, Gestion institucional																			
2																				
3	Planificacion Educativa					Organización institucional					Direccion institucional					Control de la gestion institucional				
4	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
5	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	5	3	3	2	2	2	3
6	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
7	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	2	3	4	5	2	3	4	3
8	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
10	6	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1
11	7	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3
12	8	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3
13	9	3	3	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
14	10	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	5	5	5
15	11	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2
16	12	1	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	1	2	3	3
17	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
18	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3
20	16	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3
21	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	18	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4
23	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
24	20	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
25	21	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	4	4
26	22	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3
27	23	1	3	1	1	2	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2
28	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
29	25	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5
30	26	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1
31	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	28	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4
33	29	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1
34	30	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
35	31	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
36	32	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2
37	33	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
38	34	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
39	35	3	3	3	5	4	3	3	4	5	3	5	5	5	4	3	2	3	3	3
40	36	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4
41	37	5	3	5	2	3	5	4	2	3	5	3	4	5	4	3	2	1	2	3
42	38	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	4	5	4	5	1	1	2	3
43	39	1	2	3	1	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4
44	40	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
45	41	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3
46	42	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
47	43	2	3	3	3	1	2	3	4	2	1	3	4	3	3	1	1	2	2	3
48	44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
49	45	3	3	3	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
50	46	1	2	2	1	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	5	3	1
51	47	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	2
52	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	49	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5
54	50	4	5	3	3	4	3	5	5	4	2	3	5	3	4	3	3	4	5	3
55	51	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3
56	52	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	3	4
57	53	2	4	2	1	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4
58	54	5	4	3	3	3	1	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3
59	55	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2
60	56	3	2	2	2	3	1	2	4	3	3	2	3	3	5	3	2	2	2	1
61	57	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	58	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4
63	59	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	60	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
65	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
66	62	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	2	2
67	63	4	3	2	2	3	5	4	3	1	1	4	4	3	3	3	4	3	3	4
68	64	2	3	3	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	1	3	3
69	65	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	4	3	3	3
70	66	5	3	5	1	3	4	4	5	1	3	1	5	5	4	3	3	5	4	5
71	67	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5
72	68	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	3	3	1
73	69	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	3
74	70	1	3	2	3	1	1	3	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
75	71	4	3	3	4	4	3	3	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4
76	72	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	2	3	2
77	73	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
78	74	5	5	4	3	3	2	3	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	5
79	75	1	3	2	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3
80	76	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
81	77	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4
82	78	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4

Anexo 5


**CREATIVE
RESEARCH
SYSTEMS**

THE **SURVEY SYSTEM**

Home Products Services Downloads Ordering Research Aids Client List About Us

"Your Complete Survey Software Solution"

Calculadora de Tamaño de Muestra
Significación
Diseño de Encuestas
Correlación
Empresas de Entrevistas



Calculadora de Tamaño de Muestras

Esta Calculadora de Tamaño de Muestras es un servicio público de Creative Research Systems. Se utiliza para determinar cuántas personas se deben entrevistar para obtener resultados representativos de la población objetivo con la precisión necesaria. Además permite determinar el nivel de confianza de una determinada muestra.

Antes de utilizar la calculadora de tamaño de muestras, usted debe entender el significado de dos términos. Éstos son: intervalo de confianza (confidence interval) y nivel de confianza (confidence level). Si desconoce el uso de dichas definiciones, oprima [aquí](#). Para más información acerca de los factores que afectan el tamaño de los intervalos de confianza, oprima [aquí](#).

Esta calculadora requiere mínimo Internet Explorer 3.0 o Netscape 3.0 o versiones actualizadas o navegador compatible. Deje en blanco la casilla de población si la población se desconoce o es grande.

Precisar Tamaño de Muestra

Nivel de Confianza: ☒ 95% ☐ 99%

Intervalo de Confianza:

Población:

Tamaño de Muestra preciso:

Anexo 6



Anexo 7



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
“CARLOS CUETO FERNANDINI”

Creado por: R.M. N° 131-83-ED
 Revalidado: RD-0016-2007-ED



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL Director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “CARLOS CUETO FERNANDINI” del Distrito de Comas, de la Región Lima.

HACE CONSTAR:

Que el Lic. HERMOGENES TAIPE IRRAZABAL, docente de esta Institución Superior, realizado la aplicación de instrumentos de su trabajo de investigación científica titulado “Liderazgo Transformacional en la Gestión Institucional del Instituto Superior Tecnológica Publico “Carlos Cueto Fernandini”, Comas-2018”. En los docentes y Administrativos de la Institución, el día martes 04 de diciembre 2018, demostrando responsabilidad y gran sentido de estudio investigativo.

Se expide la presente constancia de autorización a solicitud del interesado para los fines convenientes.

Comas, 03 diciembre 2018


 Lic. ALEJANDRINO RAMÍREZ CASTILLO
 Director General del IESTP “CCF”

Av. TUPAC AMARU S/N KM. 8.5 - COMAS

Anexo 8

Artículo Científico

Liderazgo transformacional en la gestión institucional del Instituto Superior
Tecnológico Carlos Cueto Fernandino, Comas - 2018

Br. Hermógenes Taipe Irrazabal

Hertaipe2015@gmail.com

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – SEDE LIMA NORTE

RESUMEN:

El actual trabajo científico tiene como finalidad medir la influencia real del liderazgo transformacional con la gestión institucional según la perspectiva de los administrativos y docentes del Instituto Superior Tecnológico Público “Carlos Cueto Fernandini”, Comas – 2018. Y se planteó la hipótesis siguiente: existe influencia con el liderazgo transformacional con la gestión institucional en perspectiva por administrativos y docentes.

La presente verificación e indagación estuvo integrado por 78 participantes entre administrativos y docentes de las 9 carreras profesionales: Electrónica Industrial, Laboratorio Clínico, Electrotecnia, Computación e Informática, Contabilidad, Administración, Metalurgia, Mecánica de producción, Mecánica Automotriz. Métodos en recojo de referencias fue la encuesta, y los otros instrumentos utilizados fueron el cuestionario, sobre liderazgo transformacional y gestión institucional. Llegando a la meta se logró en investigación. La dependencia del liderazgo transformacional en la gestión institucional según el ajuste de datos, en la expresión regresión logística con una comprobación de nivel favorable. Con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente es de 99,9% se determina, y la estimación paramétrica Wald (5,37), según los resultados en el liderazgo transformacional existe una influencia alta en la Gestión Institucional del ISTP-CCF – 2018 Por lo tanto es necesario fomentar el liderazgo transformacional en los administrativos y docentes, para mejorar en la gestión institucional, cambio hacia la excelencia y para el licenciamiento y la acreditación, de la institución.

Palabra clave: Liderazgo transformacional, gestión institucional, motivación, planificación, control

ABSTRACT

The current scientific work aims to measure the real influence of transformational leadership with the institutional management from the perspective of the administrative and teaching staff of the Higher Technological Institute "Carlos Cueto Fernandini", Comas - 2018. And the following hypothesis was put forward: with the transformational leadership with the institutional management in perspective by administrative and teaching staff.

The present verification and investigation was integrated by 78 participants between administrative and teaching of the 9 professional careers: Industrial Electronics, Clinical Laboratory, Electrical Engineering, Computing and Computer Science, Accounting, Administration, Metallurgy, Production Mechanics, Automotive Mechanics. Methods in the collection of references was the survey, and the other instruments used were the questionnaire, on transformational leadership and institutional management. Arriving at the goal was achieved in research. The dependence of transformational leadership on institutional management according to the adjustment of data, in the expression logistic regression with a favorable level test. With the Nagelkerke test and the coefficient is 99.9% is determined, and the Wald parametric estimation (5.37), according to the results in the transformational leadership there is a high influence in the Institutional Management of the ISTP-CCF - 2018 therefore it is necessary to promote transformational leadership in administrative and teaching staff, to improve institutional management, change towards excellence and for licensing and accreditation of the institution.

Keywords: Transformational leadership, institutional management, motivation, planning, control

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia entre el liderazgo transformacional en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas. Para lo cual se realizó una revisión e indagación de antecedentes internacionales y nacionales, tratando de orientar hacia la problemática de estudio, los conceptos más relevantes.

Es importante destacar a los personajes que dieron origen sobre el conocimiento y la práctica del liderazgo transformacional, así como James MacGregor Burns luego Bass también Fischman. Porque trata de un tema centrado en la persona humana y sus valores, el aprendizaje de ello dará lugar a la transformación personal y de su medio social, es una herramienta necesaria para las empresas e instituciones educativas, todos los seres racionales del planeta deben practicarlo.

La gestión institucional se desarrolla de manera simplificada, flexible y participativa con crecimiento dentro del entorno directivo y en lineamientos del sector educación considerando la legislación vigente siendo la planificación principio importante para iniciar la conducción y la organización forma parte del esquema administrativo y la dirección es donde se encamina, luego el control o la supervisión, recae en el órgano directivo quien debe medir toda la dimensión de sus acciones, para detectar algún error en las operaciones y luego corregirlas.

Antecedentes del problema

Jara (2012) Afirma que la investigación plantea determinar, y describir el liderazgo transformacional en directores y verificar la existencia de diferencias significativas entre el conocimiento en la dirección y dominio transformador del director en los docentes de los tres centros educativos pertenecientes a la zona norte, Región Metropolitana México. Para obtener los datos necesarios se aplicó el cuestionario multifactorial de liderazgo, con la participación de 28 docentes como muestra en los liceos Bicentenario y a 26 regulares en total de 54 docentes. Llegando a determinar, el director es el ente fundamental como líder para conducir una institución.

Aguilar (2017) determina la relación que existe entre liderazgo transformacional y desempeño docente según la perspectiva de estudiantes del IESTP “Alfred Novel” de Huariaca. Aplicando el estudio de tipo correlacional, utilizando la muestra de 117 estudiantes de las tres carreras profesionales: Computación e Informática, Enfermería Técnica, y Técnica en Fisioterapia y Rehabilitación. Para recolectar los datos utiliza la encuesta y para realizar la medición ha empleado el cuestionario. Llegando a los siguientes resultados. Existe la asociación revelador entre el líder transformador y la ejecución del maestro con una significación (sig. bilateral =0.000<0.05; Rho=0.864**) también concluye a mayor efectividad de liderazgo transformacional mayor apreciación de buen desempeño de educadores.

Revisión de la literatura

Liderazgo transformacional

Fischman (2015) menciona que el liderazgo transformacional tiene una semejanza a un río por donde pasa hace que germine esperanza, que genere lo suficientes valores para que los seguidores logren desarrollarse como personas de bien este modelo de liderazgo orientan hacia causas trascendentales teniendo en cuenta que el ente principal es el ser humano, el motor de todo cambio y transformación pasa por el desarrollo personal tanto emocionalmente como en las actitudes éticas y honestas, las empresas y las instituciones necesitan de profesionales altamente morales honestos para que experimenten el cambio y la transformación.

Gestión institucional

Vexler (2015), determina que los directores y subdirectores son claves para contribuir en la mejora de la gestión institucional, implementar institutos tecnológicos duales luego incorporar a las empresas productivas, que se asocien al proyecto y al diseño de los perfiles profesionales así como los currículos, enseñanzas de las carreras en el marco de la oferta educativa y que tenga demanda en el mercado laboral para el desarrollo regional y nacional, además hacer inversión en la infraestructura y calidad de los servidores.

Formulación del problema

¿En qué medida el liderazgo transformacional influye en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini Comas Lima - 2018?

Problema específico

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la planificación educativa del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas – 2018?

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la organización institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018?

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la dirección institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018?

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el control de la gestión Institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018?

Objetivo general

Determinar la influencia entre el liderazgo transformacional en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018.

Objetivo específico

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la planificación educativa, del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la organización institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018

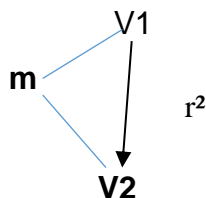
Determinar la influencia del liderazgo transformacional dirección institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini Comas - 2018

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el control de la gestión Institucional, del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018.

METODOLOGÍA

El actual trabajo es una investigación No Experimental.

Hernández (2014) todas las variables empleadas en la investigación. Se debe utilizar en su forma natural.



Dónde:

m: tamaño de la muestra

r² : Regresión logística

V1= Liderazgo transformacional

V2= Gestión institucional

Población de 163 usuarios dentro de los cuales tenemos a personal Administrativo y Maestros, Con muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple considerando a 78 Usuarios entre el personal Administrativo y Docentes, del ISTP. Carlos Cueto Fernandini, Comas – 2018, y un diseño de tipo no experimental, básica y descriptiva.

La técnica utilizada para ambas variables fue la encuesta mediante un cuestionario de 20 ítems por cada variable, con un total de 40 ítems, se empleó la escala de Likert en ambos cuestionarios con 5 opciones de respuesta, para el proceso de confiabilidad de los instrumentos se ha utilizado la técnica, Alfa de Cronbach y para la valides se ha recorrido a juicio de expertos.

Una vez recolectado los datos proporcionado por los instrumentos, se analizan los resultados, modificando las tablas originales de SPSS, V 23 para su presentación los datos están tabulados, agrupados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones. Para la prueba de hipótesis se aplicó el análisis estadístico ejecutando la prueba de regresión logística ordinal con prioridad de Nagelkerke con dato cuantitativo y polinómico con una estimación paramétrica Wald

RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de percepción de docentes y administrativos de Liderazgo transformacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	7,7
Moderado	41	52,6
Alto	31	39,7
Total	78	100

Fuente; Data de variable liderazgo transformacional



Figura 1: Liderazgo transformacional

Fuente: Data de variable liderazgo transformacional

Interpretación: Según la tabla, 1 se observa 7,7% de los profesores y administrativos encuestados, están a nivel bajo en aspectos de liderazgo transformacional y el nivel moderado de los encuestados indicaron en un 52,6 % siendo el mayor porcentaje de influencia y aceptación del liderazgo. El 39,7 % indicaron que existen cualidades de liderazgo transformacional en un nivel alto.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de percepción de docentes y administrativos de la variable gestión institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	6,4
Moderado	43	55,1
Alto	30	38,5
Total	78	100

Fuente; Data de variable gestión institucional

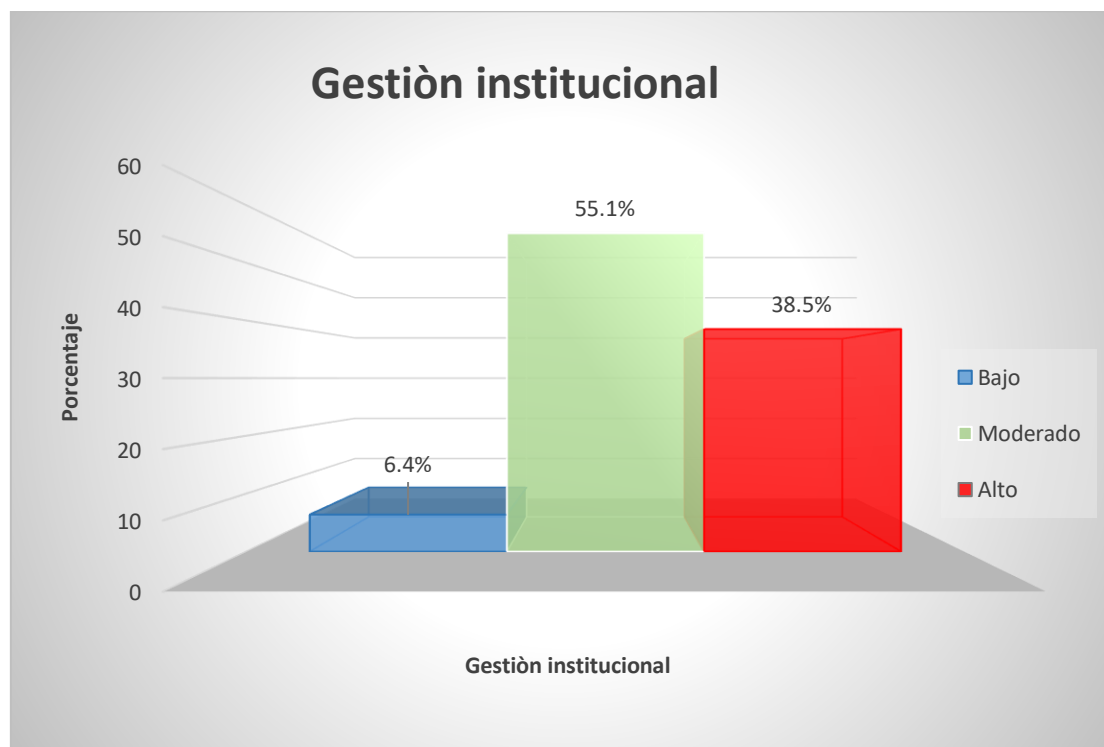


Figura 2: Gestión institucional

Fuente: Data de variable gestión institucional

Interpretación: Según la tabla 2 y figura 2 se observa el 55,1% de los encuestados indicaron, un nivel moderado de variable gestión institucional en los administrativos y docentes, mientras que el 38,5%, manifiestan en la encuesta en un nivel alto y un 6,4% de encuestados indicaron un nivel bajo. Por lo tanto el nivel moderado tiene mayor influencia en la gestión institucional.

Prueba de Hipótesis general

Regresión logística ordinal con prioridad de Nagelkerke, con datos de carácter cuantitativo y politómico para tal efecto emplearemos el reporte de SPSS versión 23

H_i: Existe influencia con el Liderazgo Transformacional en la Gestión Institucional del IISTP-CCF, Comas – 2018.

H_o: No Existe influencia con el Liderazgo Transformacional en la Gestión Institucional del IISTP-CCF, Comas – 2018

Tabla 3

Presentación de los coeficientes si existe influencia con el liderazgo transformacional en la gestión institucional

Estimación de los parámetros								
	Estimación	Error	Wald	gl	Sig	Intervalo de confianza		
						95%		
						Limite Inferior		Limite Superior
Superior								
Umbral [V2Gestion = 2	-71,691	30,13	5,661	1	0,017	-130,744		-12,637
Ubicación[V1liderazgo=1]	-67,685	29,208	5,37	1	0,02	-124,933		-10,437

Según efectos en totalidad, tiene indicios más relevantes, razón logística a la variable, independiente (1) comprobación moderada. Variable dependiente gestión institucional asumirá el nivel alto (2) en educadores y administrativos. Se interpreta que a un nivel alto, existe una probabilidad de influencia, estimación Wald (5,37).

Tabla 4

Pseudo factor de valor de las variantes

Cox y Snell	,999
Nagelkerke	,999
McFadden	,914

Grado de nexo: Logit

En referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente de 99,9% de los resultados del liderazgo transformacional tienen una alta influencia en la gestión institucional del IISTP-CCF, Comas-2018

DISCUSIÓN

A razón de las pruebas de hipótesis, empleado con el SPSSv23 regresión logística ordinal con prioridad de Nagelkerke.

En base a los efectos se explica la dependencia que existe de la variable L.T en la variables G.I y se interpreta que existe una probabilidad alta de influencia, con la prueba de Nagelkerke, el coeficiente es de 99,9% con una estimación paramétrica Wald (5,37) se determina, los resultados del liderazgo transformacional tienen una influencia en la gestión institucional del ISTP-CCF, Comas – 2018 estos logros concuerdan a los datos de Ortega (2015) señala que la relación del liderazgo transformador y la intervención de la cultura Organizacional. Para lo cual utilizaron medios, métodos y escalas fiables y se comprobaron la validez de cada una de las mediciones. La veracidad compuesta cumplió con el mínimo exigido así como las variables estandarizadas. La desviación estándar y el nivel de significación de una prueba estadística fue al 95%. En la obtención del estudio profundo se comprobaron varias suposiciones hechas a partir de los datos. Es muy importante la presente investigación donde mide la mediación de la cultura organizacional con el liderazgo transformacional, lo cual determina como una influencia para el análisis. Jara (2012) Afirma que la investigación plantea determinar, y describir el liderazgo transformacional en directores y verificar la existencia de diferencias significativas entre el conocimiento en la dirección y dominio transformador del director en los docentes de los tres centros educativos pertenecientes a la zona norte, Región Metropolitana México. Para obtener los datos necesarios se aplicó el cuestionario multifactorial de liderazgo, con la participación de 28 docentes como muestra en los liceos Bicentenario y a 26 regulares en total de 54 docentes. Llegando a determinar los primeros análisis con los directores del liceo bicentenario, al tener conocimiento real por sus profesores se observan mayor liderazgo que los directores en liceos regulares. Resultados del segundo análisis determina la existencia de diferencia significativa de las últimas conclusiones del dirigente transformador. El director es el ente fundamental como líder para conducir una institución.

CONCLUSIONES

Primera: Referente a la H.G se logró en investigación. La dependencia del liderazgo transformacional en la gestión institucional según el ajuste de datos, en la expresión regresión logística con una comprobación de nivel favorable. Con una estimación wald (5,37), Con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente es de 99,9% se determina, según los resultados en el liderazgo transformacional existe una influencia alta en la Gestión Institucional del ISTP-CCF – 2018. Debido a los resultados se estaría pensando dar solución a los planteamientos y problemáticas del centro de formación superior técnica.

Segunda: Respecto hipótesis específica 1, también se encontró correlación y una influencia alta en las dimensiones, según resultados obtenido en la investigación se explica la dependencia del liderazgo transformacional en la planificación educativa, los datos se observan en R. logística, parámetros en comprobación favorable, se interpreta de la siguiente forma es que a un nivel alto, existe una probabilidad de influencia, con una estimación de wald 168. Como referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente es de 99,9%. Se determina los resultados del liderazgo transformacional con una influencia de nivel alto en la Planificación Educativa del ISTP-CCF – 2018.

Tercera: Referente a la H.E. 2, se demostró análisis de las dimensiones, estimación de los parámetros con la comprobación al nivel favorable, se interpreta que a un nivel alto, hay una probabilidad de influencia Wald 4,317. En referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente es de 99,6 en la Organización Institucional del Instituto Superior Tecnológico Público CCF – 2018. Debido a los resultados se afirma que el liderazgo tiene una hegemonía frente a un tema de importancia que es la organización.

Cuarta: Referente a la H.E. 3, determinó una influencia, en las dimensiones y con un indicio se probó el factor logística y estimación de los parámetros en un nivel alto, existe una probabilidad de influencia, para esta expresión 1,205. Referencia pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el

coeficiente es de 99,6%. Se determina los resultados del liderazgo transformacional con una influencia de nivel alto en la Dirección Institucional ISTP-CCF Comas – 2018.

Quinta: Respecto a la hipótesis específica 4, se encontró una influencia, en las dimensiones, y con indicio de factor R. logística, la estimación de los parámetros se da en la comprobación favorable, se interpreta que a un nivel alto, existe una probabilidad de influencia de 115. Estado referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, con la prueba de Nagelkerke y el coeficiente es de 98,7%. Se determina los resultados del liderazgo transformacional con una influencia de nivel alto en el Control de la Gestión Institucional, ISTP-CCF 2018.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar Loyola, O (2017) *"Liderazgo transformacional y desempeño docente en Educación Superior Tecnológica de Huariaca – Pasco". Tesis para obtener el grado de Maestro. Perú*
- Fischman, D. (2015) *"El líder transformador. Editorial Planeta. Primera Edición. Lima, Perú*
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.*
- Jara, A. (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región Metropolitana, (tesis para optar el grado de magister en Ciencias sociales) Universidad de Chile.*
- Ortega, B. (2015). *Liderazgo Transformacional e intraemprendedurismo, una relación mediada por la cultura organizacional.(tesis doctoral. Universidad de valencia). España*
- Vexler, I. (2015). *Militancia educativa. Cambio y continuidad (Primera edición). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TRAPE IRRABARAL HERMOGENES

D.N.I. :

10439865

Domicilio :

IT. PACHACUTEC M2 Q - LT 17 - COMAS

Teléfono :

Fijo :

Móvil : 935395249

E-mail :

hertape2015@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado :

Mención :

MAESTRO

GESTION PUBLICA

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

TRAPE IRRABARAL HERMOGENES

Título de la tesis:

 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL
 DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CARLOS CUETO
 FERNÁNDEZ, COMAS - 2018

Año de publicación :

2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

16-2-19

Anexo 10

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO****AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TAIPE IRRARAZA HERMOGENES

INFORME TITULADO:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL
DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CARLOS CURTO
FERNANDINI, COMAS - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICASUSTENTADO EN FECHA: 25 DE ENERO 2019NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Anexo 11


**Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado: **Liderazgo transformacional en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas - 2018**, del estudiante **Hermógenes Taipe Irrazabal**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turniting, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato **12%** verificable en el reporte de originalidad del programa turniting, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 19 de enero del 2019




Santiago Aquiles Gallarday Morales

DNI: 25514954

Feedback Studio - Google Chrome

https://evturnitin.com/app/carta/es/?student_user=10511908248&=&lang=es

feedback studio

Hermogenes TAIPE IRRAZABAL

Liderazgo transformacional en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Co.

Escuela de Posgrado

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional en la gestión institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Carlos Cueto Fernandini, Comas – 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Br. Taipei Irrazabal, Hermógenes

ASESOR:
Mg. Gallarday Morales Santiago Aquiles

UCV INVESTIGACIÓN

CAMPUS LIMA NORTE

Resumen de coincidencias

12 %

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 5 % >
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 3 % >
3	cybertesis.unasm.edu... Fuente de Internet 1 % >
4	issuu.com Fuente de Internet 1 % >
5	prezi.com Fuente de Internet <1 % >
6	tesis.repo.sld.cu Fuente de Internet <1 % >

Página: 1 de 59

Número de palabras: 11301

Text-only Report

High Resolution

Activado

0:29

27/01/2019